

Werken met gehandicapte dierverzorgers

Werken met gehandicapte dierverzorgers Theorie

Annie Groot Koerkamp
Gerrie de Gans

eerste druk, 2003



Artikelcode: 23051.2

Colofon

Auteursteam: Annie Groot Koerkamp en Gerrie de Gans
Illustraties: Verbaal - bureau voor visuele communicatie
Illustrator: Rob Derks
Redactie: Fidder & Löhr

© 2003 Ontwikkelcentrum, Ede, Nederland
Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, hetzij mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het Ontwikkelcentrum.

Voorwoord

Deze uitgave bevat de deelkwalificatie Werken met gehandicapte diervverzorgers. Voor de deelkwalificatie is er een uitgave met opdrachten en bronnen en een uitgave met theorie.

Opdrachten

Aan het begin van elke opdracht staat het opdracht doel. Daar staat wat je aan het einde van de opdracht moet kunnen. De opdrachten bevorderen de zelfwerkzaamheid. Met de opdrachten kun je je kennis in de praktijk toetsen of bepaalde vaardigheden trainen. Als je alle opdrachten met voldoende resultaat hebt uitgevoerd, beheers je de stof.

Bronnenoverzicht

Om de opdrachten uit te voeren heb je informatie nodig. Hiervoor kun je het bijbehorende theorieboek gebruiken. Maar je kunt ook andere bronnen raadplegen. In het bronnenoverzicht staat waar je allemaal informatie kunt vinden over gehandicapten en het werken met gehandicapten. Dit kunnen boeken zijn, maar ook vakbladen, folders, video's, internet enzovoort.

Theorie

Het theorieboek bevat de theorie die je het meest nodig hebt en die niet gauw verandert. Om het bestuderen en verwerken van de tekst gemakkelijker te maken kun je aan het einde van elke paragraaf verwerkingsvragen maken. Om het bestuderen en verwerken van de tekst gemakkelijker te maken kun je aan het einde van elke paragraaf verwerkingsvragen maken.

We wensen je veel succes bij het werken met deze uitgave.

Het auteursteam

Inleiding

Als dierenverzorger zul je, als te maken krijgt met gehandicapte bezoekers of medewerkers heel goed moeten kunnen beoordelen wat wel en wat niet mogelijk is. Daarvoor moet je op de hoogte zijn van diverse handicaps en de gevolgen daarvan voor het dagelijks leven van een gehandicapte. Je moet gesprekken kunnen voeren met gehandicapten, begeleiders en medewerkers van zorginstellingen. Dit vraagt veel ervaring in het doorgronden of je elkaar wel goed hebt begrepen. Bij bezoekers of medewerkers met een verstandelijke handicap is het heel belangrijk, maar ook heel lastig om te controleren of je elkaar begrijpt. Daarnaast vraagt bijvoorbeeld het motiveren van gehandicapten en het aangeven wat wel en niet goed gaat, veel inzicht en ervaring.

De werkzaamheden die een medewerker uitvoert of de onderdelen van een bezoek moeten passen in een zorgplan. Daarom zul je enigszins op de hoogte moeten zijn van de inhoud van zorgplannen, om erover mee te kunnen praten. Verder is het belangrijk, dat je kunt inschatten welke aanpassingen er eventueel nodig zijn op een boerderij. Een rolstoel rolt gemakkelijker over een goed geplaveide weg, dan over een modderig pad met gaten en kuilen. Ook gereedschappen vragen soms om een aanpassing die je misschien wel zelf moet aanbrengen.

Werken met gehandicapten is niet eenvoudig, maar is wel een schitterende uitdaging om het werken met dieren en mensen te combineren.

Succes met het werken met 'Werken met gehandicapten'.

Inhoud

Voorwoord 5

Inleiding 6

1 Gehandicapt, wat is dat? 9

- 1.1 Wat is een handicap? 9
- 1.2 Indeling van handicaps 11
- 1.3 Aard van handicaps 13
- 1.4 Gevolgen van een handicap 20
- 1.5 Instanties die zich bezig houden met zorg voor gehandicapten 25
- 1.6 Afsluiting 27

2 Op bezoek 28

- 2.1 Doelstellingen en verwachtingen 28
- 2.2 Randvoorwaarden 30
- 2.3 Alternatieven 33
- 2.4 Programma voor een bezoek van gehandicapten 36
- 2.5 Afsluiting 38

3 Omgaan met mensen met een verstandelijke handicap 39

- 3.1 De leefwereld van iemand met een verstandelijke handicap 39
- 3.2 Gespreksvoering 44
- 3.3 Handicaps die invloed hebben op de communicatie 47
- 3.4 Storingen in de communicatie 50
- 3.5 Beroepshouding 52
- 3.6 Afsluiting 55

4 Taken en werkzaamheden 56

- 4.1 De hulpvraag en doelstellingen 56
- 4.2 Organiseren en analyseren van werkzaamheden 59
- 4.3 Het maken van een werkplan 62
- 4.4 Verantwoordelijkheid 65
- 4.5 Ergonomie, veiligheid en hygiëne 66
- 4.6 Afsluiting 70

5 Samenwerken 71

- 5.1 Doelstelling werkzaamheden 71
- 5.2 Motivatie 76
- 5.3 Begeleiden en samenwerken 78
- 5.4 Jouw beroepshouding als begeleider 83
- 5.5 Controle van de werkzaamheden 85
- 5.6 Afsluiting 87

6 Contacten tussen boerderij en zorginstelling 89

6.1 Methodisch handelen aan de hand van een zorgplan 89

6.2 Observeren, registreren en rapporteren 91

6.3 Evalueren 93

6.4 Afsluiting 94

Trefwoordenlijst 97

1 Gehandicapt, wat is dat?

Oriëntatie

Peter heeft twee weken geleden zijn been gebroken bij het voetballen. Hij heeft zijn been nu in het gips en moet lopen met behulp van krukken. Op school mag hij met de lift naar boven. In de pauze heeft hij het met zijn vrienden over hun plannen voor het komende weekend. Een van zijn vrienden zegt: 'Gaat onze gehandicapte ook mee?'. Peter reageert met: 'Ik ben niet gehandicapt joh, ik loop alleen even niet zo gemakkelijk, meer is het niet'.

1.1 Wat is een handicap?

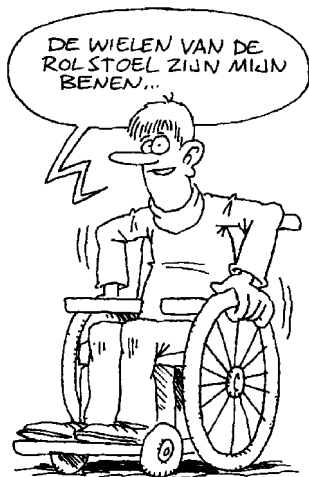
Iemand met een *handicap* wordt belemmerd in zijn normale functioneren vanwege een stoornis of beperking. Er is sprake van een *stoornis* als een orgaan of lichaamsfunctie ontbreekt, een afwijking vertoont of beschadigd is.

Voorbeelden van stoornissen zijn:

- stem-, spraak- en taalstoornissen;
- gezichtsstoornissen;
- gehoorstoornissen;
- inwendige stoornissen (bijvoorbeeld cara);
- cognitieve en psychische stoornissen (bijvoorbeeld het syndroom van Down);
- bewegingsstoornissen (bijvoorbeeld verlamming).

beperkingen Een stoornis heeft vaak *beperkingen* tot gevolg. Dit betekent dat iemand met een stoornis sommige activiteiten niet zo goed kan uitvoeren als iemand die geen stoornis heeft. Voorbeelden van beperkingen zijn: beperkingen in de mogelijkheid om je te bewegen, om te eten, om jezelf te wassen, om je te uiten. Soms kunnen mensen met een stoornis nog heel goed normaal functioneren. Er is sprake van een handicap als de stoornis het normale functioneren beperkt.

Fig. 1.1
De wielen van de rolstoel
zijn mijn benen.



Voorbeeld

Joke (21 jaar) heeft vroeger door een ongeval haar linker pink verloren. Zij werkt als bloembinder en wordt bij haar werk niet belemmerd door het gemis van de pink.
Wim (22 jaar) werkt als administratief medewerker op een kantoor. Hij doet veel typewerk. Met oud en nieuw verloor hij door een strijker zijn linker pink. Wim kan nu niet meer met tien vingers typen. Hij wordt dus wel belemmerd in zijn werk door het gemis van de pink.
Uit dit voorbeeld zal duidelijk zijn dat er bij Wim wel en bij Joke geen sprake is van een handicap is. Door revalidatie zal Wim hopelijk kunnen leren omgaan met zijn handicap.

Vragen 1.1 a Lees de volgende stellingen en geef aan of ze juist of onjuist zijn.

Stelling	
1	Een handicap is altijd een gevolg van een stoornis.
2	Iemand die een stoornis heeft, is gehandicapt.
3	Iemand met een handicap heeft altijd hulp van anderen nodig.
4	Niet elke stoornis hoeft tot een beperkt functioneren te leiden.
5	We bedoelen met 'normaal functioneren', dat iemand functioneert zoals hij dat moet doen.
6	Diabetes is geen stoornis.
7	Een slechthorende die met een gehoorapparaat goed kan horen is niet gehandicapt.
8	Een gehandicapte zal moeten accepteren dat hij niet alles kan wat anderen wel kunnen.

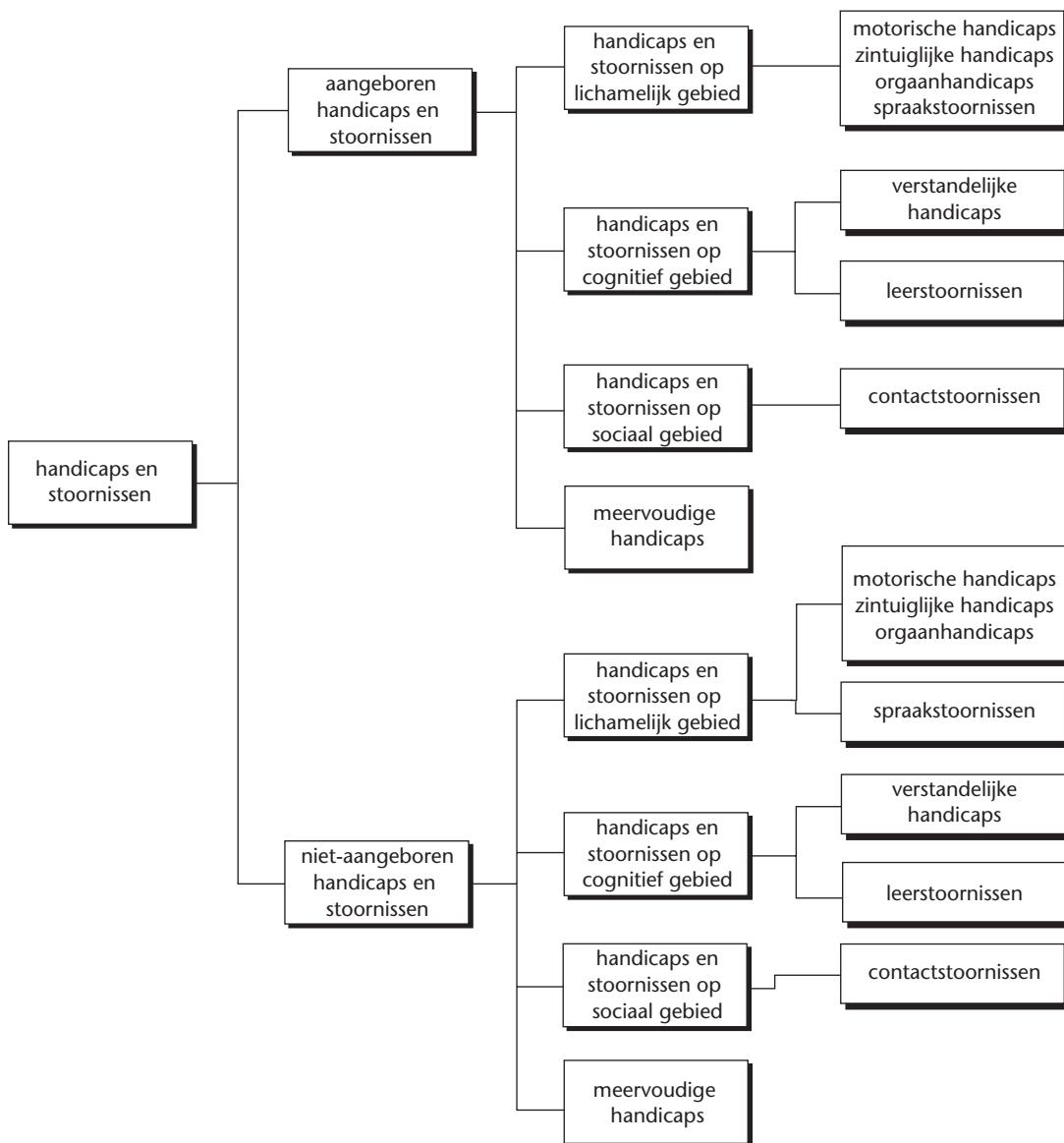
b Aan het begin van dit hoofdstuk wordt Peter door zijn vrienden gehandicapt genoemd. Leg met behulp van de informatie uit deze paragraaf uit of dit wel of niet waar is en waarom.

- c Omschrijf met je eigen woorden wat jij verstaat onder 'normaal functioneren'.
- d Omschrijf met je eigen woorden wat 'gehandicapt' is.
- e Geef drie voorbeelden van stoornissen, die geen handicap zijn.

1.2 Indeling van handicaps

Je kunt handicaps op twee manieren indelen. Namelijk door te kijken naar de oorzaak (aangeboren of verworven) of door te kijken naar de aard van de handicap (lichamelijk of verstandelijk). Hierna zie je een schematisch overzicht van de meest voorkomende handicaps.

Fig. 1.2 Schema van handicaps en stoornissen.



Oorzaken van handicaps

aangeboren handicaps

verworven handicaps

revalidatie

Handicaps kunnen verschillende oorzaken hebben. Er zijn aangeboren handicaps en verworven handicaps. *Aangeboren handicaps* zijn handicaps die men heeft vanaf de geboorte, bijvoorbeeld een spierziekte of het syndroom van Down. Mensen met aangeboren handicaps hebben altijd geleefd met de beperkingen van hun stoornis. *Verworven handicaps* ontstaan als gevolg van een ziekte (hersenvliesontsteking of polio) of als gevolg van een ongeluk (beenamputatie of hersenbeschadiging). Mensen met verworven handicaps hebben eerst kunnen leven zonder handicap. Dat betekent dat zij weten wat zij missen. Vaak leren zij door *revalidatie* en therapie om met hun handicap om te gaan. Meestal gaat dat met veel verdriet en pijn gepaard. Revalidatie is het weer gezond maken van of het leren omgaan met beschadigde lichaamsdelen na een ongeval of ziekte.

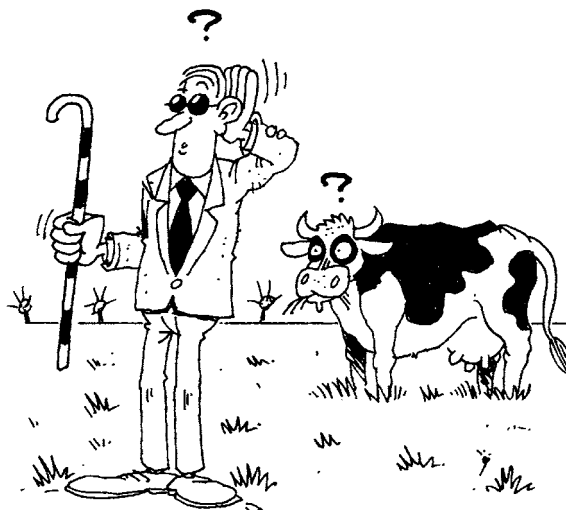
Voorbeeld aangeboren handicap

Daniël heeft bij de geboorte een zuurstofgebrek gehad. Als gevolg daarvan heeft hij een verstandelijke handicap, is spastisch en heeft spraakproblemen. Al snel na de geboorte is duidelijk dat de spieren van Daniël niet functioneren zoals bij andere baby's. Na een jaar blijkt dat hij in vergelijking met andere kinderen een ontwikkelingsachterstand heeft. Hij volgt speciaal onderwijs en woont nu in een woonvorm voor mensen met een verstandelijke handicap. Hij werkt op de kinderboerderij in de stad en verzorgt daar met veel plezier de kippen en de duiven.

Voorbeeld verworven handicap

Hazret is een meisje dat zich voorspoedig ontwikkelde. Zij kan goed opschieten met andere kinderen en is op school een ijverige leerling. Na groep 8 gaat ze naar de havo. In de derde klas wordt zij aangereden door een auto. Zij ligt lange tijd in het ziekenhuis met een schedelbasisfractuur. Daarna verblijft ze lange tijd in een revalidatiecentrum. Zij heeft een blijvende hersenbeschadiging, waardoor ze haar opleiding niet af kan maken. Zij kan haar rechterhand niet meer goed gebruiken en ze heeft moeite met spreken. Haar moeder wandelt wel eens met haar naar de kinderboerderij, maar Hazret schrikt vaak van de onverwachte bewegingen van de dieren.

Fig. 1.3
Aangeboren of
verworven handicap?



-
- Vragen 1.2**
- a Noem bij figuur 1.2 bij alle genoemde handicaps en stoornissen in de laatste kolom ten minste één voorbeeld.
 - b Geef jouw mening over de volgende stelling: een verworven handicap is erger dan een aangeboren handicap, omdat iemand met een aangeboren handicap niet weet wat het is om zonder handicap te leven.

1.3 Aard van handicaps

In de omgang met mensen met een handicap is het van belang dat je rekening houdt met hun beperkingen. Je moet dus weten op welk gebied je beperkingen kunt verwachten. Als het gaat om de aard van de handicap geldt de volgende indeling:

- lichamelijke handicaps;
- verstandelijke (of cognitieve) handicaps;
- sociale handicaps.

Lichamelijke handicaps

Een *lichamelijke handicap* is een beperking in het lichamenlijk functioneren, zoals:

- motorische handicaps;
- visuele handicaps;
- auditieve handicaps;
- orgaanhandicaps.

Motorische handicaps

Motorische handicaps zijn handicaps waarbij sprake is van houdings- en bewegingsbeperkingen, zoals:

- verlamming;
- ontbreken van ledematen;
- spierziekten;
- stoornissen in de samenwerking tussen spieren (spasmen);
- misvormingen en afwijkingen in botten of spieren.

Mensen met een motorische handicap maken vaak gebruik van hulpmiddelen, zoals een rollator, een rolstoel of een prothese.

Fig. 1.4
Een rollator als
hulpmiddel bij het lopen.



Visuele handicaps

Mensen met een *visuele handicap* zijn blind of slechtziend. Iemand is slechtziend als het slechte zicht met een bril of contactlenzen onvoldoende valt te corrigeren. In de beroepspraktijk zul je niet vaak werken met mensen die helemaal blind zijn. Een bezoek aan een boerderij of park is voor blinde mensen echter wel heel interessant. Iemand met een visuele handicap kan zich niet met zijn ogen oriënteren. Daarom zal hij gebruikmaken van andere zintuigen. Hij zal op een boerderij vooral luisteren naar de geluiden van de dieren en hij zal ze ook graag willen aanraken en voelen. Het gehoorzintuig en het tastzintuig zijn voor een slechtziende belangrijk om contact met de omgeving te houden. Hulpmiddelen voor slechtzienden en blinden om hun weg te vinden zijn de witte stok met rode strepen en de blindengeleidehond.

Auditieve handicaps

Mensen met een *auditieve handicap* zijn doof of slechthorend. Iemand is slechthorend als het slechte gehoor niet voldoende verbeterd kan worden met een gehoorapparaat. In de beroepspraktijk zul je niet vaak werken met mensen die volledig doof zijn. Als je met slechthorende mensen wilt communiceren, moet je vooral niet luid gaan spreken. Het geluid gaat dan namelijk vervormen. Het is belangrijk dat je goed articuleert, de persoon aankijkt en gebruikmaakt van hulpmiddelen. Hulpmiddelen voor doven en slechthorenden zijn een gehoorapparaat, pictogrammen, soloapparatuur, een ringleiding en gebarentaal.

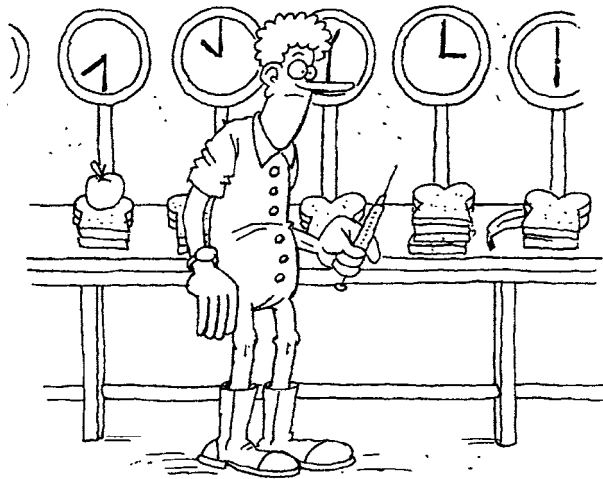
Fig. 1.5
Hulpmiddel voor mensen
met een auditieve
handicap.



Orgaanhandicaps

Mensen met een *orgaanhandicap* hebben een stoornis in een van hun organen. Mensen met een hartafwijking kunnen zich niet te veel lichamelijk inspannen evenals mensen met cara. Mensen met nieraandoeningen volgen vaak een dieet, waarbij ze soms ook maar een beperkte hoeveelheid vocht mogen gebruiken. Mensen met diabetes (suikerziekte) kunnen hun handicap onder controle houden door een dieet te volgen en als het nodig is insuline te spuiten.

Fig. 1.6
Een diabeet moet
regelmatig eten.



Verstandelijke (of cognitieve) handicaps

Een *verstandelijke (of cognitieve) handicap* heeft te maken met zaken die je kunt leren. Bij iemand met een verstandelijke handicap is er een stoornis in die delen van het zenuwstelsel die betrokken zijn bij het verstandelijk functioneren. Vaak functioneren ook andere onderdelen van het zenuwstelsel niet optimaal. Dit kun je merken aan iemand met een verstandelijke handicap, die ook moeite heeft om

duidelijk te spreken of om soepel te lopen. Hoe groter de beschadiging van het zenuwstelsel, hoe groter de handicap is. Je zou ook kunnen zeggen: hoe groter de handicap is, hoe moeilijker het is om in contact te komen met de gehandicapte. De ernst van de handicap heeft ook invloed op de manier waarop iemand voor zichzelf kan zorgen. In dat opzicht spreken we van lichamelijke, sociale en maatschappelijke zelfredzaamheid:

- lichamelijke zelfredzaamheid* – *Lichamelijke zelfredzaamheid* heeft te maken met de mate waarin iemand zich lichamelijk kan verzorgen, zoals douchen, toiletgang, nagels knippen, eten enzovoort.
- sociale zelfredzaamheid* – *Sociale zelfredzaamheid* heeft te maken met de manier waarop mensen met elkaar omgaan. Daarbij kun je denken aan zaken als: groeten wanneer je ergens binnen komt, iemand laten uitspreken, op je beurt wachten in de kantine en niet alle koekjes van een schaal pakken en opeten.
- maatschappelijke zelfredzaamheid* – *Maatschappelijke zelfredzaamheid* heeft te maken met de manier waarop iemand zich in de maatschappij kan redden. Je kunt daarbij denken aan zaken als: met de bus reizen, de telefoon opnemen, boodschappen doen, afrekenen en geld pinnen.

Fig. 1.7
Maatschappelijke zelfredzaamheid.



Er wordt in de zorg voor mensen met een verstandelijke handicap gebruikgemaakt van een indeling in vier groepen. Uitgangspunt bij die indeling is onder andere de zelfredzaamheid van de persoon. Hierna zie je de indeling, maar vergeet nooit dat ieder mens uniek is en zich niet in een hokje laat stoppen. De indeling van verstandelijke handicaps naar niveau ziet er als volgt uit:

- zeer ernstige verstandelijke handicap* a *Mensen met een zeer ernstige verstandelijke handicap.*
Mensen met een zeer ernstige verstandelijke handicap leven in hun eigen wereld, zij zijn in zichzelf gekeerd. Contact is het beste mogelijk via lichamelijk contact.

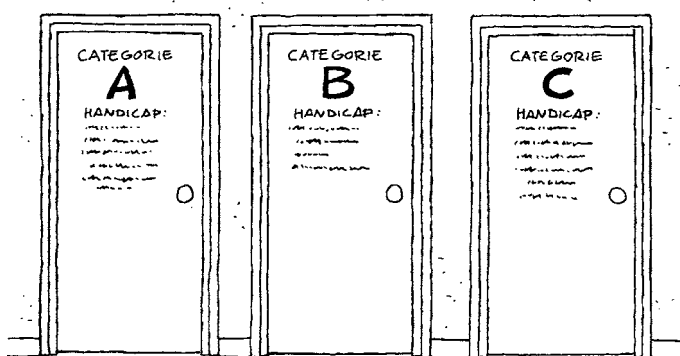
Zeer ernstig verstandelijk gehandicapten ervaren hun omgeving ook alleen via hun lichaam. Zintuiglijke waarnemingen zijn voor hen zeer belangrijk.

Voorbeeld

Jan woont in een woonvorm. Hij kan niet praten en loopt heel moeizaam. Als je tegen hem praat, heb je vaak het idee dat hij je niet begrijpt. Als Jacob, zijn begeleider, hem meeneemt naar de knuffelwei van de wijkboerderij legt hij altijd een konijntje op het blad van de rolstoel. Dan begint Jan te stralen, hij raakt het dier voorzichtig aan en hij geniet. Als Jacob vraagt: 'Vind je het mooi Jan?', kijkt Jan met een blij gezicht naar Jacob.

- ernstige verstandelijke handicap b Mensen met een *ernstige verstandelijke handicap*. Mensen met een ernstige verstandelijke handicap hebben meer contact met de buitenwereld. Hun ervaring is lichaamsgericht, maar ze zijn ook in staat eenvoudige zaken met elkaar te combineren. Hans zegt bijvoorbeeld: 'Jacob is mijn begeleider. Het konijn is in zijn hok. Het konijn eet een wortel'. Je kunt met hem beperkt communiceren.
- matige verstandelijke handicap c Mensen met een *matige verstandelijke handicap*. Mensen met een matige verstandelijke handicap kunnen vrij goed voor zichzelf zorgen. Je kunt ook een redelijk gesprek met hen voeren en ze kunnen een beetje rekening houden met hun omgeving. In een gestructureerde omgeving kunnen ze eenvoudige werkzaamheden verrichten. Jessica heeft bijvoorbeeld het syndroom van Down. Zij woont in een woonvorm en werkt vier dagen per week op de weverij van een dagactiviteitencentrum (DAC). Zij weeft daar theedoeken en handdoeken.
- lichte verstandelijke handicap d Mensen met een *lichte verstandelijke handicap*. Mensen met een lichte verstandelijke handicap merken vaak dat zij anders zijn dan andere mensen in hun omgeving. Het is heel belangrijk dat je collegiaal met hen samenwerkt en dat ze voelen dat je ze waardeert. Sommigen van hen wonen, onder begeleiding, zelfstandig. Zij kunnen aangeven hoe en met wie ze willen werken en wanneer ze op vakantie willen gaan en waar naartoe.

Fig. 1.8
Mensen laten zich niet in een hokje stoppen.



Sociale handicaps

autisme Mensen met een sociale handicap kunnen moeilijk contact leggen met hun omgeving. Zo is *autisme* een ernstige en gecompliceerde stoornis, die te maken heeft met:

- relatie- en contactstoornissen;
- communicatiestoornissen (zowel verbaal als non-verbaal);
- stoornissen in gedrag (beperkte belangstelling en stereotiep gedrag).

De informatie die de hersenen van een autist binnenkomt, wordt anders verwerkt, waardoor hij er niet op kan reageren. Joke werkt bijvoorbeeld als diervverzorgster op de wijkboerderij. Zij ziet dat Achmed bij de kippenren zit. Ze vraagt zich af wat er in hem omgaat. Ziet hij de kippen lopen in de ren? Realiseert hij zich dat dit kippen zijn? Vindt hij ze leuk of maken ze hem juist bang? Kon ze maar binnen in hem kijken, dan zou ze het misschien te weten kunnen komen.

Mensen met een autistische stoornis hebben hun eigen leefwereld en reageren anders op prikkels dan gewone mensen, omdat zij de prikkels anders vertalen. Ze hebben er ook vaak moeite mee om daarover iets aan de buitenwereld te laten merken. Hierdoor is er een voortdurend conflict met de buitenwereld. Hoe meer prikkels de omgeving geeft, hoe moeilijker het voor een autist is om zich prettig te voelen. Autisten zijn zeer gevoelig voor structuur en regelmaat. Als er van een vast patroon wordt afgeweken, staat hun wereld op de kop. Ze hebben er dan geen grip meer op en worden onrustig.

stereotiepe bewegingen

Mensen met een autistische stoornis maken ook vaak *stereotiepe bewegingen*. Dit zijn bewegingen die zich volgens een bepaald patroon in een bepaald ritme herhalen.

Meervoudige handicaps

Iemand is *meervoudig gehandicapt* als hij twee afzonderlijke handicaps heeft die ieder op zich ernstig en omvangrijk zijn. Inge heeft bijvoorbeeld een matige verstandelijke handicap en is spastisch, Nick is slechtziend en slechthorend en Achmed is autistisch en verstandelijk gehandicapt. Bij meervoudige handicaps versterkt de ene handicap de andere vaak.

Vragen 1.3

- a Een handicap brengt beperkingen met zich mee. Daarmee moet je rekening houden als gehandicapte mensen een boerderij of een park bezoeken. Je kunt bij een bezoek het beste uitgaan van wat de gehandicapte wél kan. Geef aan waarop jij je richt bij het rondleiden op een wijkboerderij van:
- een slechtziende;
 - iemand die in een rolstoel zit;
 - een slechthorende;
 - iemand met een contactstoornis;
 - iemand die met krukken loopt;
 - iemand met het syndroom van Down.
- b Er worden voor mensen met een verstandelijke handicap veel verschillende benamingen gebruikt, acceptabele en niet-acceptabele. Neem het volgende schema over en vul het in.

Benaming	Wel acceptabel	Niet acceptabel	Motivatie

- c Leg uit waarom voor iemand met een autistische stoornis een vast dagpatroon belangrijk is.
- d Neem het volgende schema over en geef aan welke activiteiten mensen met een verstandelijke handicap kunnen uitvoeren.

Activiteit	Mensen met een zeer ernstige verstandelijke handicap	Mensen met een ernstige verstandelijke handicap	Mensen met een matige verstandelijke handicap	Mensen met een lichte verstandelijke handicap	Mensen met een autistische stoornis
Kippen voeren					
Cavia's strelen					
Konijnenhok schoonmaken					
Luisteren naar hanengekraai					
Eieren uithalen					
Paard borstelen					
De schuur opruimen					
Waterflesje cavia vullen					

- e Geef aan met welke problemen je rekening moet houden bij een medewerker op de boerderij die spastisch is.
- f Er wordt een onderscheid gemaakt tussen lichamelijke, sociale en maatschappelijke zelfredzaamheid. Geef bij elk van deze begrippen een voorbeeld waarmee jij te maken kunt krijgen bij jouw begeleidende taken van medewerkers op de boerderij.
- g Geef vier voorbeelden van protheses. Geef vier voorbeelden van protheses.
- h Geef minstens zes voorbeelden van hulpmiddelen om je mee te verplaatsen.
- i Geef aan hoe je het beste communiceert met iemand die slechthorend is.

1.4 Gevolgen van een handicap

Als je niet gehandicapt bent zijn er in het leven veel zaken vanzelfsprekend. Je gaat naar school, naar de disco, je pint geld, je kunt zelfstandig naar het toilet gaan, je danst, je zoekt een baantje, je koopt een stereo en ga zo maar door. Heb je er wel eens bij stil gestaan dat er gehandicapte leeftijdsgenoten zijn, voor wie dit niet allemaal zo vanzelfsprekend is als voor jou?

Een handicap heeft ingrijpende gevolgen voor de zelfredzaamheid, de afhankelijkheid, en het zelfbeeld van de gehandicapte.

zelfredzaamheid

Zelfredzaamheid is de mate waarin iemand voor zichzelf kan zorgen, zonder daarbij de hulp van professionele hulpverleners nodig te hebben. De zelfredzaamheid van Cecile is toegenomen door haar nieuwe rolstoel. Als de zelfredzaamheid van iemand groter wordt, neemt ook zijn zelfstandigheid toe en hoe meer iemand kan doen zonder hulp van anderen, hoe groter zijn zelfvertrouwen zal worden.

Fig. 1.9

Hoe groter de zelfredzaamheid, hoe meer zelfvertrouwen.



afhankelijkheid

Afhankelijkheid geeft aan dat iemand van een ander persoon afhankelijk is bij activiteiten die hij wil doen. Cecile (14 jaar) is verlamd aan beide benen. Zij heeft pas een nieuwe rolstoel, die ze helemaal zelf bestuurt. Dit betekent dat zij nu uit school met haar vriendinnen naar de stad kan gaan zonder dat zij afhankelijk is van iemand die haar moet duwen. Zij kan nu ook zelf in het warenhuis stoppen bij de artikelen die zij leuk vindt.

zelfbeeld Het *zelfbeeld* is het beeld dat iemand van zichzelf heeft. Het heeft te maken met hoe iemand over zichzelf denkt. Iemand die in zichzelf gelooft en weet wat hij goed kan, heeft een positief zelfbeeld. Iemand met weinig zelfvertrouwen heeft een negatief zelfbeeld. Het is belangrijk de zelfredzaamheid van mensen met een handicap te vergroten. Ze worden dan minder afhankelijk en ontwikkelen daardoor een positief zelfbeeld.

Zorg op maat

Met de term *zorg op maat* wordt de soort zorg bedoeld en de hoeveelheid zorg, die iemand nodig heeft als aanvulling op de zelfzorg waartoe hijzelf in staat is. Jan woont bijvoorbeeld in een woonvorm voor mensen met een verstandelijke handicap. Hij kan zichzelf douchen, afdrogen en aankleden, maar hij kan zijn nagels niet knippen. Hij heeft dus hulp nodig bij het nagelknippen. Alle gegevens over de zelfzorg en over de aanvullende zorg die iemand nodig heeft, worden vermeld in het persoonlijke zorgdossier van die persoon.

betutteling Als iemand meer zorg krijgt dan hij nodig heeft, is er sprake van *betutteling*. Willemijn is bijvoorbeeld spastisch. Zij wil met haar vriendin gaan wandelen en moet haar jas aan. Willemijn heeft vandaag veel last van haar spasmen en heeft moeite met haar jas. Haar vriendin zegt: 'Kom, ik help je wel even met je jas dat gaat sneller'. De vriendin betuttelt haar op dat moment, omdat Willemijn er niet om heeft gevraagd. Bovendien bezorgt ze Willemijn een negatief zelfbeeld als zij zich vaker zo opstelt.

Fig. 1.10
Zorg op maat.



Rechten van de gehandicapte

In 1971 hebben de Verenigde Naties de Verklaring van de Rechten van Mensen met een verstandelijke handicap aangenomen. In die verklaring staat onder andere dat verstandelijk gehandicapten de volgende rechten hebben:

- dezelfde rechten als andere mensen;
- recht op goede begeleiding (onderwijs, artsen);
- recht op het uitvoeren van betaald werk of andere bezigheden;

- recht op een gewoon leven in hun eigen gezin, of in een situatie die hier sterk op lijkt;
- recht op bescherming tegen misbruik, uitbuiting en recht op respect.

Voorbeeld

Erik woont bijvoorbeeld samen met zijn vriendin Maria in een woonvorm voor begeleid zelfstandig wonen. Erik koopt elke zaterdag een boeket bloemen op de markt. Op een gegeven moment ontdekt hij dat de marktkoopman hem niet de bloemen geeft die hij aanwijst. Hij pakt de bloemen ergens achter in de kraam en zegt: 'Dit zijn dezelfde'. Erik zegt: 'Meneer, ik wil graag dat u mij de bloemen geeft waar ik om vraag, die zijn mooier. Ik betaal toch ook de prijs die u vraagt'.

Fig. 1.11
Rechten van de
gehandicapte.



Integratie en normalisatie

Als mensen met een handicap deelnemen aan het maatschappelijke leven kun je zeggen dat er sprake is van *integratie*.

Normalisatie wil zeggen dat, datgene wat in onze maatschappij gangbaar (normaal) is, ook voor mensen met een handicap moet gelden. Hieronder vallen zes aspecten:

- een normale dag-, week- en jaarindeling;
- een normaal levensritme;
- een normale levenscyclus;
- een normale groepssamenstelling;
- een normale levensstandaard;
- een normale leef- en woonruimte.

Een normale dag-, week- en jaarindeling

Een normale dag-, week- en jaarindeling heeft te maken met op tijd opstaan en naar bed gaan en op bepaalde tijdstippen eten. Een normale weekindeling bestaat uit vijf werkdagen en twee rustdagen. In een jaar zijn er feestdagen en vakantiedagen. Ook voor gehandicapten geldt dat zij recht hebben op een normale indeling.

Een normaal levensritme

Een normaal levensritme betekent dat mensen op verschillende plaatsen wonen, werken en hun vrije tijd doorbrengen. Dit geldt ook voor mensen met een

verstandelijke handicap. Ze wonen in een bepaalde woonvorm, werken op de boerderij of op een DAC en gaan 's avonds naar de soos of naar een club.

Een normale levenscyclus

De levenscyclus is de ontwikkeling van geboorte tot de dood. Bij elke levensfase horen bepaalde activiteiten. Een kind speelt en gaat naar school, een tiener wordt verliefd, een volwassene werkt voor de kost en woont niet meer bij zijn ouders. Een oudere werkt niet meer, hij mag het rustiger aan doen en krijgt een pensioen. Zo ziet ook de levenscyclus van iemand met een handicap eruit.

Een normale groepssamenstelling

In het dagelijkse leven kom je zowel mannen als vrouwen tegen. De leefgroepen van mensen met een handicap moeten daarom zo veel mogelijk gemengd zijn. Ook de teams van begeleiders in de instellingen en woonvormen moeten heterogeen zijn samengesteld.

Een normale levensstandaard

Mensen met een handicap moeten net als mensen zonder handicap kunnen beschikken over geld, dat ze door arbeid of op een andere manier hebben verdiend.

Een normale leef- en woonruimte

Mensen zonder handicap wonen vaak met een aantal mensen bij elkaar in een huis. Zij verdelen de taken, krijgen bezoek, hebben hun eigen kamer en hun privacy. Ook mensen met een handicap hebben recht op privacy. Ze hebben hun eigen kamer, waar ze zich kunnen terugtrekken en waar bezoek aanklopt voordat het binnenkomt.

Hoe normaler je mensen met een handicap benadert, hoe normaler ze zich zullen gedragen. Moeten alle speciale voorzieningen voor verstandelijk gehandicapten dan maar worden afgeschaft? Dit zou niet realistisch zijn en ook niet wenselijk. Niet iedere gehandicapte is gebaat bij integratie, je moet altijd uitgaan van de mogelijkheden van het individu. Zo is Anneke bijvoorbeeld autistisch en leeft heel erg in haar eigen wereldje. Het is beter dat zij niet op de fiets naar het dorp gaat om boodschappen te doen, want zij kan zich niet houden aan de verkeersregels. Een uitgangspunt kan dan ook zijn dat integratie en normalisatie van belang zijn in de omgang met mensen met een verstandelijke handicap, zolang dat hun onafhankelijkheid ten goede komt.

Zinvolle dagbesteding

De dagbesteding is de manier waarop iemand de dag doorbrengt. Het is voor iedereen prettig om dagelijks werk te doen, waar hij plezier in heeft en waarvoor hij beloond wordt, met complimenten en geld. Voor alle mensen met een handicap is een zinvolle *dagbesteding* van groot belang voor hun zelfbeeld. Margreet heeft een verstandelijke handicap. Zij is 21 jaar en woont in een woonvorm in een middelgroot dorp. Haar begeleider heeft samen met haar een *zorgplan* opgesteld. Hierin staan zaken die te maken hebben met haar persoonlijke verzorging, wat ze zelf kan, waarbij ze hulp nodig heeft en welke hulp. Daarnaast staat er in het zorgplan ook hoe Margreet haar dagen wil doorbrengen. Margreet werkt graag op de boerderij. Ze gaat elke dag met de bus naar de kinderboerderij in de nabijgelegen stad. Zij verzorgt daar samen met Willem de kippen en de konijnen. Als zij 's avonds thuis komt, vertelt ze altijd heel enthousiast over haar werk.

zorgplan

Fig. 1.12
Mijn cavia.



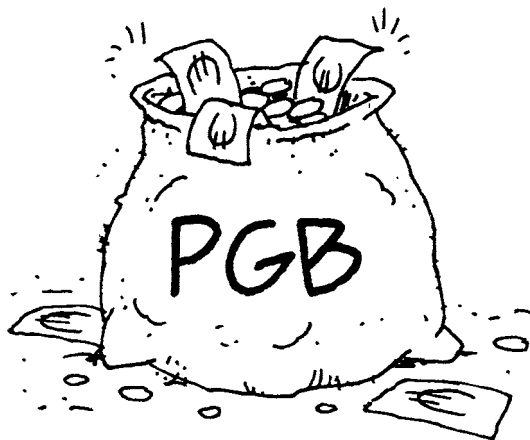
indicatiecommissie

Persoonsgebonden Budget (PGB)

Het persoonsgebonden budget geeft mensen die zorg nodig hebben de mogelijkheid om zelf te beslissen bij welke instelling zij hun persoonlijke zorg willen regelen.

Voorwaarde hiervoor is dat zij een indicatie hebben. Een *indicatiecommissie* bepaalt daarom hoeveel begeleiding en zorg iemand nodig heeft om normaal te functioneren. Het geld dat hiervoor nodig is krijgt de zorgvrager voor een deel zelf en een ander deel wordt beheerd door de Vereniging van Budgethouders, die de hulpverleners betaalt. Door het PGB zijn veel gehandicapten vrijer en minder afhankelijk van instellingen. Het aanvragen van een PGB is echter wel vrij ingewikkeld. Jaarlijks stelt de overheid landelijk een bepaald bedrag beschikbaar voor het PGB. Als het bedrag op is, moet een aanvrager wachten tot het volgende jaar om dan een nieuwe aanvraag in te dienen.

Fig. 1.13
Persoonsgebonden
budget.



- Vragen 1.4**
- a De toegankelijkheid van overheidsgebouwen, winkels en dienstverlenende instellingen is van groot belang voor gehandicapten. Geef aan wat deze toegankelijkheid te maken heeft met integratie en normalisatie van mensen met een handicap?
 - b De zelfredzaamheid van een gehandicapte kun je vergroten door gebruik te maken van de juiste hulpmiddelen. Neem de volgende tabel over en bedenk voor de handicaps hulpmiddelen waardoor de gehandicapte zich beter kan redden.

Handicap	Hulpmiddel
Slechtziendheid	
Spasmen bij lopen	
Slechthorendheid	
Verlamming van de benen	
Vergroeide vingers	

- c Geef met drie voorbeelden aan hoe jij als dierenverzorger gehandicapte medewerkers tijdens hun werkzaamheden op de boerderij gaat betuttelen. Vertel bij elk voorbeeld hoe het beter kan.
- d Leg uit wat het verband is tussen integratie en het werken van gehandicapten in een winkel, op een boerderij of in een ziekenhuis.
- e Noem een aantal voorbeelden van integratie van mensen met een ernstige verstandelijke handicap.
- f Als je wilt meewerken aan de integratie van mensen met een verstandelijke handicap, dan moet je als begeleider veel aandacht besteden aan de sociale vaardigheden van de gehandicapte. Bedenk vijf sociale vaardigheden die jij belangrijk vindt voor een medewerker die in het winkeltje van de wijkboerderij werkt.

1.5 Instanties die zich bezig houden met zorg voor gehandicapten

Als je gaat werken als dierenverzorger kun je te maken krijgen met veel verschillende organisaties die zich bezig houden met zorg voor mensen met een handicap. Als je in de gemeentegids van je eigen gemeente kijkt, zul je verschillende van die organisaties tegenkomen. Het is belangrijk dat je van een aantal van die organisaties de doelstelling kent. Als je door een van hen gebeld wordt, weet je waarvoor ze

werken en wat zij mogelijk van jou verwachten. De belangrijkste groepen verenigingen of organisaties zijn:

- Belangenverenigingen en belangenorganisaties.
Belangenverenigingen en belangenorganisaties zijn actief voor een specifieke handicap of stoornis, zoals de Nederlandse Vereniging van Blinden en Slechtzienenden en de Vereniging Spierziekten.
- Ouderverenigingen.
Er zijn in Nederland vijf ouderverenigingen voor ouders van een kind met een verstandelijke handicap. Zij werken al 50 jaar voor betere leefomstandigheden voor mensen met een verstandelijke handicap. Daarnaast is het contact met andere ouders van verstandelijk gehandicapten ook heel belangrijk (lotgenotencontact). Voorbeelden van ouderverenigingen zijn: Philadelphia (PC), Dit Koningskind (gereformeerd) en het WOI (voor ouders van kinderen die in internaten verblijven).
- Cliëntenraden en Familieraden.
De Cliëntenraden en Familieraden behartigen de belangen van bewoners en cliënten van zorginstellingen in Nederland.
- Instanties voor hulp, onderwijs, opvang en zorg.
Er zijn veel instanties die zich bezighouden met het aanbieden van zorg, (speciaal) onderwijs, opvang en begeleiding voor mensen met een handicap.
- Woonvormen voor mensen met een verstandelijke handicap.
Er zijn voor mensen met een verstandelijke handicap verschillende woonvormen. Zij krijgen daar de begeleiding die in hun persoonlijk zorgdossier is vastgelegd.
- Verenigingen en clubs voor recreatie en sport voor mensen met een handicap.
- Dagactiviteitencentra (DAC).
Dagactiviteitencentra zijn centra voor mensen met een ernstige of matige verstandelijke handicap die niet kunnen deelnemen aan het normale arbeidsproces. Zij voeren hier onder begeleiding allerlei activiteiten en werkzaamheden uit.
- Landelijk Steunpunt Landbouw & Zorg.
In het Landelijk Steunpunt Landbouw & Zorg werken zorginstellingen en landbouworganisaties samen.

Fig. 1.14
Veel instanties
behartigen de belangen
van mensen met een
handicap.



- Vragen 1.5**
- a Welke instellingen en verenigingen in jouw eigen omgeving kun je noemen die zich bezighouden met zorg, onderwijs, wonen, werken en vrijetijdsbesteding van mensen met een handicap?

-
- b Noem vijf instanties, die mogelijk een bezoek met gehandicapten aan een boerderij of park zullen aanvragen.
 - c Geef aan wat een doelstelling van een zorgboerderij kan zijn.

1.6 Afsluiting

In dit hoofdstuk heb je geleerd wanneer iemand gehandicapt is. Je hebt kennis gemaakt met verschillende handicaps, zowel lichamelijke als verstandelijke. Handicaps zijn aangeboren of verworven. Een handicap gaat altijd samen met beperkingen. Vaak maakt een gehandicapte gebruik van hulpmiddelen. Een handicap heeft meestal gevolgen voor de zelfredzaamheid van de persoon in kwestie. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen persoonlijke, sociale en maatschappelijke zelfredzaamheid. Deze vormen van zelfredzaamheid worden ook gehanteerd bij het indelen van mensen met een verstandelijke handicap in groepen van licht, matig, ernstig en zeer ernstig verstandelijk gehandicapt. De rechten van mensen met een handicap zijn officieel vastgelegd en er zijn instanties die hun belangen behartigen. Het is belangrijk dat mensen met een handicap integreren in de maatschappij.

2 Op bezoek

Oriëntatie

Kinderboerderijen en parken waar dieren gehouden worden, zoals stadsparken of dierentuinen, zijn populaire bestemmingen voor een kort bezoek of een dagje uit. Ook mensen met een handicap maken graag gebruik van deze voorzieningen. Gehandicapten die in een instelling wonen, komen vaak in groepsverband. Niet elke boerderij of elk park is geschikt om groepen gehandicapten te ontvangen. De vraag of een locatie geschikt is voor een bezoek hangt af van de verwachtingen die de gasten van het bezoek hebben, de toegankelijkheid (in samenhang met de aard van de handicaps) en de begeleiding.

2.1 Doelstellingen en verwachtingen

Als je iets gaat ondernemen heb je daar bepaalde verwachtingen van. Als je naar een dierentuin gaat, verwacht je dieren te zien en als je een cursus volgt, verwacht je iets te leren.

Als achteraf blijkt dat er niet aan jouw verwachtingen is voldaan, ben je waarschijnlijk teleurgesteld. Om te voorkomen dat een bezoek van een groep gehandicapten op een teleurstelling uitdraait, moet je weten wat de groep en de begeleiding verwachten.

Fig. 2.1
Wat verwacht je te zien
in een dierentuin?



Contact met organisatoren van het bezoek

Stel je voor dat je op een kinderboerderij werkt. Je krijgt een vraag van een dagactiviteitencentrum voor mensen met een verstandelijke handicap om een ochtend bij jou op de boerderij te komen. Om een bezoek tot een succes te maken, moet je meer weten over de doelstellingen en verwachtingen van het bezoek. Dit bespreek

je met de organisator van het bezoek. In het geval van een dagactiviteitencentrum zal dit waarschijnlijk een activiteitenbegeleider of een groepsbegeleider zijn.

Doelstellingen

De doelstelling geeft antwoord op de vraag 'Wat wil ik met dit bezoek bereiken?'. Als het bezoek plaatsvindt als onderdeel van een bepaald programma is er waarschijnlijk een duidelijk omschreven doelstelling. Het kan echter ook zijn dat een begeleider gewoon een ochtendje iets leuks wil doen.

De meest voorkomende doelstellingen van een bezoek aan een boerderij zijn:

- recreatie;
- educatie;
- zintuigactivering.

recreatie Als de doelstelling van het bezoek *recreatie* is, gaat het er vooral om dat de gasten het naar hun zin hebben op de boerderij.

educatie Als de doelstelling van het bezoek *educatie* is, betekent dat dat de gast iets moet leren van het bezoek aan de boerderij. Leren kan op veel manieren, onder andere door:

- informatieborden op de boerderij;
- uitleg van een boerderijmedewerker;
- het uitvoeren van opdrachten;
- het gebruik van leskisten. Een *leskist* is een kist waarin allerlei materiaal zit waarmee een bezoeker een afgeronde les over een onderwerp kan volgen.

Fig. 2.2
De inhoud van een
leskist.



zintuigactivering Als de doelstelling van het bezoek *zintuigactivering* is, dan is het de bedoeling dat de waarneming van iemand met een handicap geprikkeld en geactiveerd wordt. Iemand die blind is, kan de dieren niet zien, maar wel ruiken, horen en voelen. Het contact met dieren kan iemand met een handicap stimuleren om actiever waar te nemen. Als iemand die blind is een schaap hoort blaten kan hij bewust gaan luisteren of hij nog andere dieren hoort. Het ruiken van dieren heeft op mensen verschillende effecten. De een vindt het lekker, de ander haalt zijn neus op. De een vindt het aanraken van een zacht konijntje heerlijk, de ander vindt het eng gekriebel. Het contact met dieren roept bij bijna iedereen een reactie op, positief of negatief.

Verwachtingen

Denk bij het organiseren van het bezoek altijd aan de doelstelling die je met de begeleider hebt besproken. Als aan de groep is beloofd dat ze mogen knuffelen met de dieren, zou het namelijk een enorme teleurstelling zijn als dat uiteindelijk niet zou mogen. Daarnaast moet je rekening houden met verwachtingen die de bezoekers hebben, maar die niet worden uitgesproken. Een bezoek aan een kinderboerderij betekent dat er dieren te zien zullen zijn. Als er vervolgens bijvoorbeeld alleen een theorieles volgt over eetgewoonten van dieren, zonder de dieren zelf te laten zien, is dat een enorme teleurstelling.

Vragen 2.1

- a Welke vragen stel je aan een begeleider van een groep verstandelijk gehandicapten, die jou opbelt met de vraag of hij met zijn groep een bezoek kan brengen aan jouw boerderij?
- b Wat zijn de belangrijkste doelstellingen voor een bezoek aan een boerderij?
- c Noem vier manieren om een blinde verstandelijk gehandicapte het verschil tussen verschillende dieren te laten ervaren.

2.2 Randvoorwaarden

Als een groep gehandicapten een bezoek brengt aan een boerderij komen ze vooral voor de dieren. Maar de aanwezigheid van dieren alleen is niet voldoende. De boerderij moet geschikt zijn voor een bezoek van gehandicapten. Er moet aan een aantal randvoorwaarden worden voldaan, namelijk:

- toegankelijkheid;
- veiligheid;
- begeleiding;
- faciliteiten.

Toegankelijkheid

Mensen met een handicap zijn niet even mobiel als mensen zonder handicap. Daarom moet je letten op de toegankelijkheid van het terrein voor gehandicapten. Een rolstoelgebruiker kan niet door draaihekjes die voor voetgangers zijn gemaakt. Een pad met kuilen en hobbels is onbegaanbaar voor iemand die spastisch is, maar wel zelf loopt. Contact- en knuffelweides kunnen ontoegankelijk zijn voor gehandicapten, omdat zij de hekken niet kunnen openen. Als er drempels zijn in de stallen is het lastig om daar met een rolstoel binnen te komen. Andere vormen van ontoegankelijkheid zijn bijvoorbeeld konijnenhokken die voor een rolstoelgebruiker te hoog staan om de dieren te zien, watervogels die alleen vanaf een smal bruggetje zichtbaar zijn of een groep dieren waar je alleen bij kunt komen door een modderig weiland over te steken.

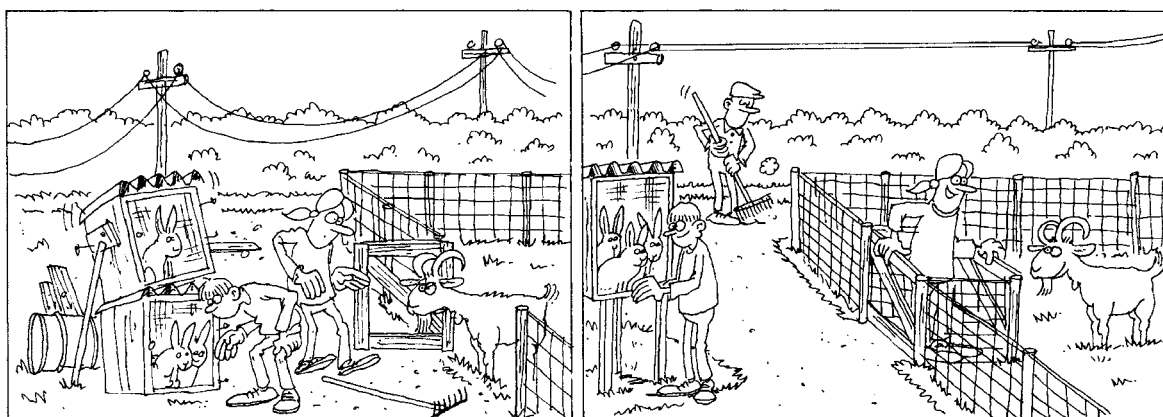
Veiligheid

Veiligheid moet hoog in het vaandel van elke boerderij staan. Als gehandicapten een boerderij bezoeken, is die veiligheid nog belangrijker. Iemand met een handicap is vaak kwetsbaarder dan iemand zonder handicap. Bovendien leveren bepaalde situaties meer risico's op voor mensen met een handicap dan voor mensen zonder handicap. Een kuil in een pad of een stuk gereedschap dat rondslingert, is voor iemand

die spastisch, blind of slechtziend is een obstakel. Als je even nadenkt kun je een hele lijst heel normale situaties bedenken die een risico vormen, ook voor mensen zonder handicap. Enkele voorbeelden:

- splinterend houtwerk;
- uitstekende spijkers of schroeven;
- modder en natte bladeren op het erf of het pad;
- schrikdraad dat niet is afgeschermd;
- prikkeldraad;
- rondslingerend gereedschap;
- oneffenheden in paden en op het erf;
- loslopende dieren;
- onbetrouwbare dieren.

Fig. 2.3 Zoek de verschillen.



Begeleiding

Gehandicapten die een boerderij bezoeken hebben begeleiding nodig. Hoe die begeleiding eruit moet zien, hangt af van de groepsgrootte, de aard van de handicaps en de verwachtingen die de groep heeft van het bezoek aan de boerderij. Vraag voor het bezoek welke begeleiding er vanuit de bezoekende instantie meekomt en wat deze instantie verwacht aan begeleiding vanuit de boerderij. Als mensen alleen naar de dieren komen kijken, is het voldoende als er een dierenverzorger aanwezig is voor controle en onverwachte gebeurtenissen. Als het de bedoeling is dat de gasten iets gaan doen met de dieren, bijvoorbeeld helpen met voeren, dan moet je goed plannen hoeveel begeleiding daarvoor nodig is vanuit de boerderij. Denk eraan dat degenen die de gasten gaan begeleiden met gehandicapten om moeten kunnen gaan. Niet iedereen is geschikt om gehandicapten te begeleiden. Stel jezelf ook de vraag of er voldoende medewerkers op de boerderij zijn om een bezoek te begeleiden.

Faciliteiten

Je kunt beoordelen of een boerderij of park geschikt is voor een bezoek van mensen met een handicap door de faciliteiten te bekijken. Met andere woorden: Wat heeft

de boerderij te bieden en voor wie is dat geschikt? Denk hierbij aan:

- picknicktafels;
- toiletten en invalidentoilet;
- mogelijkheid tot handen wassen;
- zitruimte;
- mogelijkheid om iets te eten of te drinken;
- expositieruimte of leslokaal;
- knuffelhoek of *snoezelruimte*. Een snoezelruimte is een knus ingerichte plek met zachte materialen, rustgevende muziek enzovoort. Mensen kunnen hier ontspannen. Dieren kunnen daarbij helpen;
- informatieborden;
- mogelijkheid tot spelactiviteiten;
- speeltoestellen;
- rolstoelvriendelijke paden en deuren.

Fig. 2.4
Boerderij De Huydecoper
in Baarn is ingericht op
het ontvangen van
groepen bezoekers.



Als je een advies moet geven over de geschiktheid van jouw boerderij voor een bepaalde groep mensen, probeer je dan te verplaatsen in deze groep en kijk wat er nodig is voor een geslaagd bezoek.

- Vragen 2.2**
- a Welke vier randvoorwaarden moet je bekijken voor een bezoek van een groep gehandicapten aan een boerderij of park?
 - b Noem vier situaties die een rolstoelgebruiker kunnen beperken in het kijken naar de dieren.
 - c Aan welke eisen moet volgens jou iemand voldoen die een groep gehandicapten begeleidt?
 - d Stel je voor dat je € 5000 krijgt om jouw (denkbeeldige) boerderij aantrekkelijker te maken voor gehandicapten. Wat ga je met dit geld doen?

2.3 Alternatieven

Mogelijkheden

Om een bezoek van mensen met een handicap aan jouw park of boerderij tot een succes te maken, moet je goed kunnen aangeven wat de mogelijkheden en

onmogelijkheden van jouw werkplek zijn. Je moet bekijken of je de doelstellingen die de begeleider heeft en de verwachtingen van de groep, kunt waarmaken. Het succes van het bezoek hangt onder andere af van de vraag of aan de verwachtingen van de bezoekers wordt voldaan. Jij kunt van tevoren inschatten of jouw park of boerderij de mogelijkheden biedt om aan de verwachtingen te voldoen. Vraag altijd wat precies de bedoeling is van het bezoek en wees duidelijk over wat er wel en niet kan. Kijk of je alternatieven kunt bieden voor wensen waarop je niet kunt ingaan. Bijvoorbeeld: een groepje van vijf mensen met een verstandelijke handicap wil samen met een begeleider een bezoek brengen aan jouw boerderij. De begeleider geeft aan dat ze tijdens dat bezoek graag willen paardrijden.

Uit veiligheidsoverweging moet de begeleider van het groepje mee tijdens het ritje om de ruiter te begeleiden en er moet iemand zijn die het paard begeleidt. De rest van de groep blijft op dat moment zonder eigen begeleiding achter. Een alternatief zou kunnen zijn dat je aanbiedt om met het hele groepje een rit met paard en wagen te maken, zodat iedereen mee kan en de begeleider constant bij de groep blijft.

De mogelijkheden die een boerderij of park biedt, hangen af van:

- het terrein (veiligheid en toegankelijkheid);
- de faciliteiten;
- het dierenbestand;
- de beschikbare begeleiding.

Aanpassingen

Als een park of boerderij niet geschikt is voor gehandicapte bezoekers kun je overwegen om door aanpassingen de boerderij aantrekkelijker te maken voor gehandicapten. Sommige aanpassingen zijn ingrijpend en duur. Er zijn echter ook aanpassingen die relatief simpel zijn en niet veel geld kosten, zoals:

- Een knuffelhoek inrichten.
- Zorgen dat mensen ergens kunnen zitten.
- Enkele stevige planken beschikbaar stellen om rolstoelen over drempels te helpen. Er zijn ook hulpmiddelen in de handel die drempels tijdelijk kunnen overbruggen. Deze systemen zijn veiliger dan losse planken.
- Hokken op klossen zetten, zodat rolstoelgebruikers de dieren goed kunnen zien.
- Als je een volière hebt ervoor zorgen dat hier kleurrijke, beweeglijke vogels in zitten.
- Een voerautomaat plaatsen, zodat mensen de dieren kunnen voeren. Hiervoor is speciaal voer met een lage voedingswaarde in de handel.
- Kuilen in paden opvullen, gereedschap opruimen, loszittend gaas vastmaken en uitstekende spijkers verwijderen.

Fig. 2.5
Modulair systeem voor drempeloverbrugging.



Aanpassingen zoals een invalidentoilet, educatieruimte, wasruimte, brede deuren en automatische schuifdeuren zijn veel moeilijker te realiseren. Hiervoor moet je een aanvraag indienen bij de gemeente en de beherende instantie. Als je vaak bezoekers krijgt van een organisatie voor gehandicapten uit de omgeving, is het verstandig om met die organisatie te gaan praten over wat voor aanpassingen voor hen nodig of nuttig zijn.

Fig. 2.6
Dankzij het speciale perron op boerderij De Huydecoper in Baarn kan Maarten gemakkelijk op het paard stappen.



Beoordeling andere locaties

Als je eigen boerderij of park niet geschikt is voor het bezoek dat een instantie voor gehandicapten voor ogen heeft, is het goed als je ze een alternatief kunt aanraden. Hiervoor moet je ook andere locaties kunnen beoordelen op hun mogelijkheden. Bij het beoordelen van een locatie kun je op de volgende punten letten:

- Is het terrein toegankelijk voor rolstoelen?
- Zijn er op het terrein problemen voor blinden en slechtzienden?
- Lopen er dieren los op het erf?
- Zijn er contactweides?
- Mogen en kunnen er dieren uit de hokken worden gehaald?
- Is er een knuffelhoek?
- Zijn er regelmatig jonge dieren?
- Is er een mogelijkheid tot paardrijden, rit met paard en wagen of iets dergelijks?

- Is er een ruimte om rustig te zitten?
- Zijn er (invaliden)toiletten aanwezig?
- Is er een educatie- of tentoonstellingsruimte?
- Kunnen bezoekers helpen met het verzorgen van de dieren?
- Zijn er speciale programma's voor bezoekers, zoals bijvoorbeeld een speurtocht?
- Is er voldoende personeel om bezoekers te ontvangen en te begeleiden?
- Hoe is het met de hygiëne gesteld?
- Hoe overzichtelijk is het terrein?
- Hoe is de bereikbaarheid, kun je de boerderij met een auto bereiken, is er voldoende parkeerruimte?

Fig. 2.7
Een permanente knuffelhoek.



Vragen 2.3 Neem het volgende schema over en geef alternatieven voor de vragen waaraan je niet kunt voldoen.

Vraag	Reden waarom niet	Alternatief
1 We werken aan een project met natuurlijke materialen. Kunnen we met onze groep op bezoek komen en kunt u dan een schaap scheren?	Het is oktober.	
2 Kunnen we met acht personen komen helpen bij het voeren van de dieren? Er komt een personeelslid mee.	Te weinig begeleiding.	
3 Kunnen we met een groepje van vier verstandelijk gehandicapten komen kijken bij het geiten melken en daarna kaas maken?	De geiten staan droog.	

Vraag	Reden waarom niet	Alternatief
4 Kunnen we met een groepje van vier rolstoelgebruikers een bezoek brengen aan de boerderij en dan helpen met het schoonmaken van de konijnenhokken?	Konijnenhokken staan te hoog voor rolstoelgebruikers.	
5 Kunnen we met twee groepen verstandelijk gehandicapten (18 personen) een bezoek brengen en daarna de lunch op de boerderij gebruiken?	Geen zitruimte voor zoveel mensen.	

2.4 Programma voor een bezoek van gehandicapten

Behoeften verschillende groepen

Als je een programma gaat maken voor een bezoek van een groep mensen met een handicap, moet je je goed realiseren welke handicaps ze hebben.

Blinden en slechtzienden hebben niets aan een prachtige verzameling zeldzame huisdierrassen. De waarde die dieren voor deze groep hebben, ligt in het kunnen aanraken, horen en ruiken van de dieren. Mensen in een rolstoel kunnen juist veel plezier beleven aan het zien van verschillende rassen. Mensen met een verstandelijke handicap vinden het vaak prettig om naar beweeglijke dieren te kijken, zoals spelende lammeren, een volière met kleurrijke vogels of een groep biggen. Voor het lichamelijke contact met dieren is het juist weer gunstig als de dieren rustig zijn en stil op schoot blijven zitten of stil blijven staan wanneer ze worden geaaid. Als je met meervoudig gehandicapten te maken krijgt, overleg je met de begeleiders van de groep, wat zij kunnen en pas je daar je programma op aan.

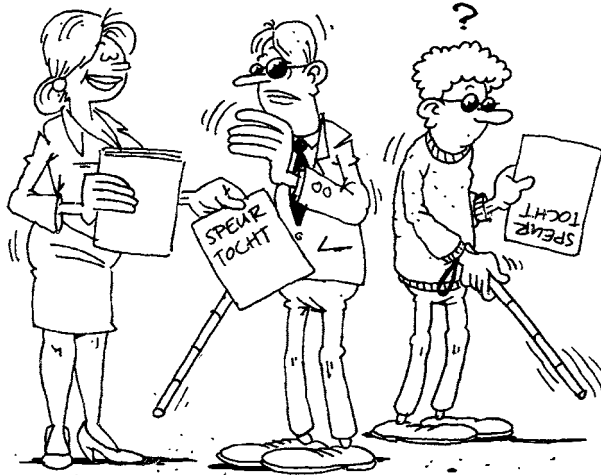
Eisen aan programma

Denk bij het maken van een programma aan de volgende punten:

- Een programma moet aangepast zijn aan de doelgroep. Hoewel dit misschien simpel klinkt, moet je erop letten dat je niet zomaar iets uit de kast trekt, dat niet past bij de bezoekers.
- Een programma moet onder alle weersomstandigheden door kunnen gaan. Maak eventueel een alternatief programma voor slecht weer.
- Een programma moet werkbaar zijn voor het boerderijpersoneel en de begeleiding van de bezoekers. Dat houdt onder meer in dat je niet van iedere begeleider mag verwachten dat hij of zij goed met dieren kan omgaan. Als er onderdelen in je programma zitten waarbij dieren moeten worden gevangen of vastgepakt, zal er dus ondersteuning moeten zijn van het boerderijpersoneel.

- Een programma moet duidelijk zijn en de bezoeker houvast geven. De bezoeker hoeft niet zelf te verzinnen wat hij of zij gaat doen. Het programma is een leidraad voor het bezoek. Daarom moet het programma duidelijk zijn. Wat gaan we doen? Waar? Wat hebben we nodig? Wie helpt ons?
- Een programma moet een tijdsplanning hebben.

Fig. 2.8
Een typisch voorbeeld
van een slecht voorbereid
programma.



Draaiboek

Om een programma goed te laten verlopen heb je een draaiboek nodig. Een draaiboek geeft antwoord op de volgende vragen:

- Wat?
- Wanneer?
- Waar?
- Door wie?
- Waarmee?
- Hoe?

Een draaiboek bestaat uit drie onderdelen:

- voorbereiding;
- uitvoering;
- afsluiting.

Voor ieder onderdeel bekijk je wat je nodig hebt aan materialen, mensen en ruimte. Vervolgens maak je voor elk onderdeel een tijdsplanning. Het principe van een draaiboek is voor elke activiteit hetzelfde. Om het principe duidelijk te maken volgt hier een voorbeeld: een groep van tien bezoekers komt een kopje koffie drinken en wil daarna een poosje konijnen knuffelen in de knuffelhoek.

Het draaiboek kan er als volgt uit zien:

Fig. 2.9 Voorbeeld van een draaiboek.

1. voorbereiding

tijd	activiteit	door wie	materiaal	opmerkingen
09.00 - 10.00	cake kopen knuffelhoek schoonmaken	arjen	geld aanwezig gereedschap en stro	eerst naar de bakker, daarna schoonmaken
09.15 - 09.45	koffie zetten, cake snijden, kopjes, suiker en melk op tafel zetten	ronald	cake, koffie suiker, melk	cake afdekken in verband met vliegen

2. uitvoering

tijd	activiteit	door wie	materiaal	opmerkingen
10.00 - 10.30	groep ontvangen, koffie serveren	ronald en arjen		
10.30 - 11.00	met groep naar de knuffelhoek	ronald en arjen		konijnen pas in de knuffelhoek als de groep zit

3. afsluiting

tijd	activiteit	door wie	materiaal	opmerkingen
11.00 - 11.30	evaluatie: wat vonden de bezoeker er van? konijnen terug in de hokken	arjen		kort verslag schrijven
11.00 - 11.30	afwas doen en opruimen	ronald		

evaluatie

Naast de *evaluatie* met de bezoekers is het goed om achteraf een evaluatiegesprek te plannen met de begeleiding. Zij kunnen opmerkingen of suggesties hebben die tijdens de evaluatie met de bezoekers niet aan de orde komen.

- Vragen 2.4**
- a Noem vijf eisen waaraan een programma moet voldoen.
 - b Welke zes vragen stel je jezelf als je een draaiboek maakt?
 - c Uit welke drie onderdelen is een draaiboek opgebouwd?

2.5 Afsluiting

Een bezoek van een groep gehandicapten aan een boerderij of park heeft meer kans van slagen als het goed is voorbereid. De doelstelling van het bezoek en de verwachtingen van de bezoekers spelen hierbij een belangrijke rol. Daarnaast moet je rekening houden met het soort handicaps van de bezoekers. Een goede communicatie tussen de aanvrager van het bezoek en de beheerder van de boerderij zijn van groot belang voor het opstellen van een goed programma. Als jouw boerderij of park niet geschikt is voor de wensen van de aanvrager, probeer dan alternatieven te bieden.

3 Omgaan met mensen met een verstandelijke handicap

Oriëntatie

Er zijn mensen die vreemd aankijken tegen mensen met een verstandelijke handicap. Dat komt vooral, omdat verstandelijk gehandicapten zich soms anders gedragen dan wij verwachten. Ze kunnen vreemde bewegingen maken en zijn soms moeilijk of helemaal niet te verstaan. Als je de moeite neemt om hier doorheen te kijken, vind je een gewoon mens met beperkingen. Als je hun beperkingen accepteert en bereid bent je, tot op zekere hoogte in hen te verplaatsen hoeft de omgang met hen niet zo moeilijk te zijn. Je zult ontdekken dat je te maken hebt met mensen die niet zielig of eng zijn, maar die veel mogelijkheden hebben en waar je prettig mee kunt werken en veel plezier mee kunt hebben.

3.1 De leefwereld van iemand met een verstandelijke handicap

Om iemand met een verstandelijke handicap een zo normaal mogelijk leven te bieden, moet er rekening worden gehouden met:

- het zelfbeeld;
- de eigen verantwoordelijkheid;
- de mogelijkheden en beperkingen;
- zelfbeschikking;
- een zinvolle dagbesteding.

Zelfbeeld

Het zelfbeeld van een persoon is de manier waarop hij over zichzelf denkt. Dit zelfbeeld is een subjectief gegeven, dat wil zeggen dat het om iemands mening gaat. Die mening kan haaks staan op de realiteit. Zo zijn er bijvoorbeeld mensen met een lengte van 1.70 meter en een gewicht van 50 kilo, die zichzelf te dik vinden. Ieder ander zal roepen dat dit grote onzin is, maar als iemand eenmaal die mening heeft, is het moeilijk daar verandering in te brengen.

positief zelfbeeld Iemand kan een positief of negatief zelfbeeld hebben. Het zelfbeeld wordt voor een groot deel gevormd door wat anderen zeggen. Als iemand een *positief zelfbeeld* heeft, betekent dat, dat hij tevreden is over zichzelf. Iemand die steeds positief benadert wordt en complimenten krijgt voor wat hij doet, zal een positief zelfbeeld ontwikkelen. Een overdreven positief zelfbeeld leidt tot zelfoverschatting.

negatief zelfbeeld Iemand met een *negatief zelfbeeld* vindt zichzelf weinig waard en onderschat zijn capaciteiten. Iemand die steeds te horen krijgt dat hij dingen fout doet, of die steeds hoort: 'doe dat maar niet, want dat is te moeilijk voor jou', zal een negatief zelfbeeld ontwikkelen.

Fig. 3.1
Het zelfbeeld hoeft niet
met de werkelijkheid
overeen te komen.



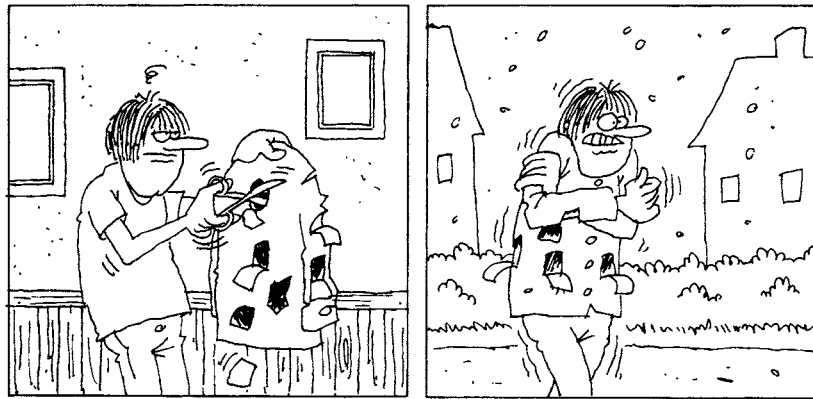
Mensen met een verstandelijke handicap worden regelmatig geconfronteerd met hun beperkingen. Dit hoeft niet te leiden tot een negatief zelfbeeld. Er hangt veel af van de omgeving. Een negatieve benadering, of juist een overdreven beschermende benadering, kan een negatief zelfbeeld tot gevolg hebben. Als de ouders, verzorgers en begeleiders van iemand met een verstandelijke handicap de nadruk leggen op de mogelijkheden in plaats van de beperkingen en bovendien complimenten geven voor wat lukt, is de kans groot dat hierdoor een positief zelfbeeld ontstaat.

Eigen verantwoordelijkheid

Het krijgen en nemen van verantwoordelijkheden hoort bij het volwassen worden. Bij een normale opvoeding krijgen kinderen al heel vroeg verantwoordelijkheden. Je kunt hierbij denken aan de verantwoordelijkheid voor speelgoed en kleding (als jij een gat in je trui knipt, kun je hem niet meer dragen). Het krijgen van verantwoordelijkheden leidt tot een beter gevoel van *eigenwaarde*. Als je voor niets of niemand verantwoordelijk bent, is het gevaar groot dat je je nutteloos gaat voelen. Ook voor gehandicapten is het belangrijk dat zij verantwoordelijkheden hebben. Bij het hebben van verantwoordelijkheden hoort ook het dragen van de gevolgen als er iets fout gaat. Verantwoordelijkheden kunnen te maken hebben met:

- materiële zaken, zoals:
 - zorgen voor persoonlijke eigendommen (als je tijdens het boodschappen doen je fiets niet op slot zet en hij wordt gestolen, is het gevolg dat je moet gaan lopen);
 - zorgen voor de eigendommen van anderen (als je een cd van iemand leent en je maakt hem stuk of kwijt, zul je een nieuwe cd moeten kopen);
- sociale contacten. Als je afspraken maakt, moet je ze ook nakomen. Als dat niet lukt moet je actie ondernemen om de afspraken af te zeggen;
- taken. Dit kunnen bijvoorbeeld huishoudelijke taken zijn, zoals boodschappen doen, eten koken, afwassen enzovoort. Als het jouw taak is om boodschappen te doen voor het avondeten, en je doet dit niet, dan is er dus geen eten.

Fig. 3.2
Eigen schuld, dikke bult.



Hoe groter de verantwoordelijkheid, hoe groter de invloed is op het gevoel van eigenwaarde. Als iemand verantwoordelijk is voor het voeren van een dier, dan is dat dier van hem afhankelijk. Dit betekent dat hij erg belangrijk is voor dit dier. Als de omgeving dat ook vindt en uitspreekt, krijgt het dragen van de verantwoording voor dit dier een extra waarde.

Mogelijkheden en beperkingen

Gehandicapten hebben beperkingen. Als je met gehandicapten werkt is het echter niet verstandig om de nadruk op hun beperkingen te leggen. Iemand die serieus wil werken met mensen met een handicap zal juist zoeken naar de mogelijkheden in plaats van te kijken naar de beperkingen.

Jonathan is bijvoorbeeld een verstandelijk gehandicapte, licht spastische, jongen. Hij vindt het moeilijk om meerdere dingen tegelijk te onthouden en hij loopt moeilijk vanwege zijn spasme. Hij wil graag op een kinderboerderij te werken. Als de beheerder van een kinderboerderij de vraag krijgt om met Jonathan te gaan werken, kan hij daarop op verschillende manieren reageren, namelijk op een negatieve manier en op een positieve manier.

negatieve benadering

De meest *negatieve benadering* is dat de beheerder uitsluitend kijkt naar de beperkingen van Jonathan. Hij zal allerlei argumenten aandragen om te voorkomen dat Jonathan op de boerderij komt werken:

- Het is te gevaarlijk voor hem om tussen de geiten te lopen, want ze lopen hem misschien wel omver.
- De stallen uitmesten is te zwaar voor hem.
- Als hij de pony naar de wei moet brengen, kan hij hem niet in bedwang houden als hij wil weglopen.
- Het voeren van de grote dieren is erg ingewikkeld, ze krijgen allemaal verschillende soorten voer en verschillende hoeveelheden.
- Emmers water naar de stallen brengen is te zwaar voor hem.
- Door zijn spasme kan hij geen kleine dieren vastpakken, omdat hij ze misschien wel fijnknijpt of laat vallen.
- Ik heb geen tijd om hem steeds alles uit te leggen.

positieve benadering

De meest *positieve benadering* is dat de beheerder vraagt of Jonathan zelf langskomt. Vervolgens bekijkt hij met hem de boerderij en vertelt bij alle dieren wat er voor werk

moet gebeuren. In plaats van te kijken naar wat Jonathan niet kan, kan de beheerder vragen stellen als:

- Heb je ervaring met dieren?
- Wat voor werk zou je het liefst willen doen?
- Kun je met een kruiwagen lopen?
- Heb je wel eens met een buitenbezem geveegd?
- Zijn er dieren waar je bang voor bent?
- Houd je van schoonmaken?
- Vind je het fijn om alleen te werken, of werk je liever met iemand samen?

Op deze manier zoekt de beheerder naar de voorkeuren van Jonathan en kan hij werkzaamheden kiezen die Jonathan kan uitvoeren.

Fig. 3.3
Erik voert dagelijks de konijnen.



Zelfbeschikking

De meeste mensen nemen allerlei besluiten over hun eigen leven. Je neemt elke dag beslissingen, hoewel je je daar vaak nauwelijks van bewust bent. Wat eet je vanavond? Naar welk tv-programma ga je kijken? Blijf je vanavond thuis of ga naar vrienden? Wat ga je in het weekend doen? Het lijkt logisch dat je deze vragen zelf beantwoordt. Iemand met een handicap hoeft zich deze vragen vaak niet te stellen, omdat een heel groot deel van zijn leven door anderen wordt bepaald. Als iemand in een instelling woont, komt het eten uit de centrale keuken en valt er niets te kiezen. De groep bepaalt naar welk tv-programma ze gaat kijken en zelfstandig ergens heen gaan is vaak een groot probleem.

Je neemt ook allerlei beslissingen die te maken hebben met de toekomst en de manier waarop je leeft. Je kiest een opleiding. Je solliciteert op een baan die je leuk vindt. Je sluit je aan bij een vereniging. Je kiest waar je wilt wonen. Ook hierin zijn mensen met een verstandelijke handicap vaak erg beperkt. Ze worden niet alleen belemmerd

door hun handicap, maar ook door allerlei andere zaken, zoals:

- vervoersproblemen, omdat velen niet in staat zijn zelfstandig te reizen;
- afhankelijkheid van begeleiding;
- sociale aspecten (lang niet iedereen is bereid met verstandelijk gehandicapten te werken);

Het is belangrijk om mensen met een verstandelijke handicap zoveel mogelijk beslissingen zelf te laten nemen. Jij vindt het heel normaal dat je allerlei zaken zelf bepaalt. Om iemand met een verstandelijke handicap een zo normaal mogelijk leven te bieden, zul je hem een stuk zelfbeschikking moeten geven. Waar dat mogelijk is, moet hij beslissingen over zijn eigen leven zelf nemen.

Zinvolle dagbesteding

Iedereen geeft op een bepaalde manier invulling aan zijn leven. Normaal gesproken kies je voor activiteiten die je nuttig of aangenaam vindt. Je kiest een zinvolle dagbesteding. Het uitvoeren van zinvolle activiteiten geeft je een voldaan gevoel en is goed voor je zelfbeeld. Je voelt je nuttig.

Ook voor gehandicapten is het belangrijk om zich nuttig te voelen. Het is daarom van groot belang dat er met de persoon in kwestie naar een zinvolle dagbesteding wordt gezocht.

Wat precies zinvol is, bepaalt iemand zelf. De een zal het zinvol vinden om in de herfst elke dag de gevallen bladeren op te vegen, terwijl een ander dat nutteloos vindt, omdat er morgen toch weer nieuwe bladeren gevallen zijn. De aard van het werk is niet zo belangrijk. Wat telt is of degene die het werk uitvoert er voldoening aan beleeft.

Fig. 3.4
Zo, dat heb ik goed
gedaan!



- Vragen 3.1**
- Schrijf vijf eigenschappen op die passen bij iemand met een positief zelfbeeld.
 - Schrijf vijf eigenschappen op die passen bij iemand met een negatief zelfbeeld.
 - Noem drie soorten verantwoordelijkheden.
 - Noem vijf voorbeelden van zelfbeschikking die wel voor jou gelden, maar niet voor iemand die verstandelijk gehandicapt is en in een instelling woont.

-
- e Op welke manier zou jij een blinde verstandelijk gehandicapte een zinvolle dagbesteding op jouw boerderij bieden? Geef aan hoe je te werk gaat en geef een aantal voorbeelden van werkzaamheden die diegene zou kunnen uitvoeren.

3.2 Gespreksvoering

Als je met verstandelijk gehandicapten communiceert, moet je extra aandacht besteden aan de volgende punten:

- Wat is de doelstelling van de communicatie?
- Welke andere signalen zenden de zender en ontvanger uit?
- Hoe luister je actief?
- Hoe geef je de ander een gevoel van veiligheid en vertrouwen?

Doelstelling communicatie

Als twee of meer mensen bij elkaar zijn, communiceren ze. Je kunt op verschillende manieren communiceren, met woorden, door middel van aanraking, via lichaamstaal of oogcontact. Zelfs als mensen niets met anderen te maken willen hebben, communiceren ze. Ze zullen, op wat voor manier dan ook, de boodschap uitzenden 'Laat me met rust'. De reden waarom je met anderen communiceert, hangt af van het moment en de situatie. De ene keer heb je advies of hulp nodig, een andere keer maak je een afspraak, soms wil je iemand op zijn gemak stellen of troosten en heel vaak maak je zomaar een praatje, omdat de mens nu eenmaal een sociaal wezen is. In een werksituatie, en zeker als je met gehandicapten werkt, is het goed je te realiseren wat de reden of de doelstelling van de communicatie is. Wil je kennismaken, wil je iets van iemand weten of wil je iemand iets leren?

De communicatie met mensen met een verstandelijke handicap is vaak moeilijker dan met mensen zonder handicap. Sommigen spreken onduidelijk of helemaal niet. Bovendien hebben zij vaak te kampen met extra handicaps als doofheid, concentratiestoornissen of autisme. Meestal begrijpen zij dingen minder snel dan anderen en wat voor ons vanzelfsprekend is, hoeft dat voor hen niet te zijn. Er ontstaan vaak misverstanden, omdat een begeleider niet duidelijk of volledig genoeg is geweest in wat hij heeft gezegd.

Fig. 3.5
*Ik moest toch de geiten
water geven?*



Voorbeeld

Jaap is een jongen met een verstandelijke handicap die voor het eerst een konijnenhok gaat schoonmaken. Alle spullen staan klaar en omdat Jaap behoorlijk slim is, krijgt hij de volgende instructie in een keer: 'Je mag het hok helemaal leegmaken en doet al het stro en zaagsel in de kruiwagen. Dan met stoffer en blik het hok netjes vegen, met het plamuurmes de hoekjes schoonmaken. Als je daarmee klaar bent, strooi je een dun laagje zaagsel op de bodem en doet daar een laagje stro overheen'.

Jaap gaat lekker aan het werk en als de begeleider even later komt kijken, is hij net bezig om zorgvuldig het vuile stro in het hok te doen. Voor de begeleider was het vanzelfsprekend dat Jaap schoon stro en zaagsel zou gebruiken, maar dat had hij niet gezegd en daarom ging het fout.

Zender en ontvanger

Als twee mensen met elkaar communiceren zijn ze om de beurt *zender* en *ontvanger*. De zender wil iets duidelijk maken en de ontvanger probeert de boodschap te begrijpen. Het is niet alleen belangrijk wat er gezegd wordt, maar ook hoe. Gezichtsuitdrukking, gebaren en lichaamstaal zijn belangrijk bij het overbrengen van een boodschap. Stel je vraagt iemand of hij een kruiwagen voor je wil ophalen. Het antwoord is 'ja hoor'. Als dat 'ja hoor' gepaard gaat met een opgewekte glimlach, betekent dat waarschijnlijk dat deze persoon het graag voor je doet. Maar als hij tijdens het 'ja hoor' een diepe zucht slaakt, chagrijnig kijkt en zijn schouders laat hangen, betekent het dat hij die kruiwagen wel gaat halen, maar met tegenzin. De persoon waarmee je praat, zendt meer signalen uit dan alleen de woorden die hij gebruikt.

Fig. 3.6
Hoe kom je op het idee
dat ik boos ben? Ik zeg
toch niks!



Actief luisteren

Om een boodschap goed te begrijpen, moet je actief luisteren. Actief luisteren betekent dat je al je aandacht schenkt aan de zender. Laat je niet afleiden door dingen om je heen. Wek ook niet de indruk dat je afgeleid bent. Als je tijdens een gesprek met een voorwerp zit te spelen, kan dat de indruk wekken dat je niet goed luistert. Ook je houding is belangrijk. Als je onderuit gezakt op een stoel hangt, kun je de indruk wekken dat je niet geïnteresseerd bent. Kijk de persoon die tegen je praat aan. Zorg ervoor dat je de ander laat uitpraten. Zolang de ander aan het woord is, luister je alleen maar. Veel mensen hebben de neiging om hun eigen antwoord alvast te formuleren, terwijl de ander nog praat. Op dat moment luister je al niet meer.

Veiligheid en vertrouwen

Communicatie met verstandelijk gehandicapten brengt nog een extra moeilijkheid met zich mee. Het kan gebeuren dat iemand niet bereid is opdrachten van je aan te nemen, alleen maar omdat jij toevallig de beheerder of de dierenverzorger van de boerderij bent. Veel mensen met een verstandelijke handicap hebben een vertrouwensband nodig voor ze bereid zijn iets van je aan te nemen of iets voor je te doen. Een goede communicatie is hierbij bijzonder belangrijk.

Contact leggen is de eerste stap. De eerste indruk is erg belangrijk en als je die verknoeit, kan het lang duren voor je dit weer goed kunt maken. Veel mensen maken de fout om mensen met een verstandelijke handicap te benaderen alsof het kinderen zijn. Doe dit echter nooit. Het zijn namelijk geen kinderen, maar volwassenen die ook zo benaderd willen worden. Het is heel goed mogelijk om iets duidelijk en eenvoudig uit te leggen, zonder dit op een kinderlijke manier te doen.

Als het contact eenmaal gelegd is, is het bieden van veiligheid en het opbouwen van een *vertrouwensband* van groot belang. Je kunt iemand veiligheid bieden door goed te luisteren naar wat hij zegt en rekening te houden met zijn wensen, angsten en voorkeuren. Als je iemand corrigeert, leg dan ook uit waarom je dat doet. Op die manier geef je iemand de kans om zijn activiteiten of gedrag te verbeteren, zonder dat het een afwijzing inhoudt.

Duidelijke *grenzen stellen* en consequent zijn, is ook heel belangrijk: wat vandaag niet mag, mag morgen ook niet. Als iemand met een verstandelijke handicap weet wat

hij aan jou heeft, geeft dat veiligheid. Het lijkt misschien aardig om bij een gehandicapte medewerker dingen door de vingers te zien, maar het werkt averechts. Als jij niet consequent bent, weet de medewerker niet wat hij aan je heeft en kun je dus nooit een vertrouwenspersoon worden.

Vertrouwen en respect moet je verdienen. Het enige wat je kunt doen om een vertrouwensband op te bouwen met iemand met een verstandelijke handicap, is een goede begeleider te zijn. Besteed aandacht aan je gehandicapte medewerker en neem hem of haar serieus. Behandel hem of haar zoals je ook een niet-gehandicapte medewerker zou behandelen. Denk eraan om rechtvaardig te zijn. Als jij een slechte bui hebt, omdat je 's nachts te weinig hebt geslapen, zullen sommige collega's je gemopper wel kunnen verdragen. Maar als je hierdoor je gehandicapte medewerker onterecht uitfoetert, schaadt dit de band die jij met hem of haar hebt.

Vragen 3.2

- a Noem vier manieren om, zonder hulpmiddelen, te communiceren.
- b Wat is het doel van de communicatie als je:
 - vraagt wat iemand gisteravond gedaan heeft?
 - vraagt of iemand de konijnen wil voeren?
 - vraagt of iemand al eerder konijnen verzorgd heeft?
 - vraagt of iemand pijn heeft?
 - vraagt of iemand weet hoe de videorecorder werkt?
 - vraagt of er iets vervelends is gebeurd?
- c Wat is actief luisteren?
- d Schrijf vier openingszinnen op voor een kennismakingsgesprek met een verstandelijk gehandicapte die op jouw boerderij wil komen werken.
- e Geef drie voorbeelden hoe jij een verstandelijk gehandicapte veiligheid biedt.

3.3 Handicaps die invloed hebben op de communicatie

Mensen met een verstandelijke handicap stellen specifieke eisen aan de communicatie, doordat hun bevattingsvermogen kleiner is dan van mensen zonder handicap. Aan de andere kant doorzien ze je vaak veel beter op het gebied van emoties. Iemand met een verstandelijke handicap voelt stemmingen meestal feilloos aan en mooi weer spelen, is dan ook zinloos. Wees eerlijk, duidelijk en eenvoudig wanneer je communiceert met iemand met een verstandelijke handicap.

Vaak heeft iemand naast een verstandelijke handicap ook nog een andere handicap. Een tweede handicap kan de communicatie extra moeilijk maken. Denk hierbij aan:

- auditieve handicaps* – *Auditieve handicaps.* Mensen die doof of slechthorend zijn, hebben weinig aan gesproken taal. Je kunt met hen communiceren door middel van gebarentaal, foto's en pictogrammen;
- visuele handicaps* – *Visuele handicaps.* Mensen die blind of slechtziend zijn, kunnen wel horen, maar missen toch veel in de communicatie, omdat zij geen gebaren, gezichtsuitdrukking of lichaamstaal kunnen waarnemen;
- autisme* – *Autisme.* Autisten trekken zich regelmatig terug in hun eigen leefwereld. Het kan dan erg moeilijk zijn om iemand te bereiken. Veiligheid en vertrouwen zijn hier onmisbaar voor een goede communicatie. Maar zelfs als je het vertrouwen van iemand hebt, moet je soms accepteren dat je hem of haar op een bepaald moment niet kunt bereiken;

-
- afasie* – *Afasie*. Mensen die lijden aan afasie kunnen niet spreken. Jij kunt iemand wel gewoon aanspreken, maar de reactie zal op een andere manier dan met woorden plaatsvinden, bijvoorbeeld door gebaren, pictogrammen of een spraakcomputer.

Communicatiemiddelen

Er zijn verschillende hulpmiddelen om beter te kunnen communiceren met mensen met een handicap, namelijk:

- gebarentaal;
- pictogrammen;
- het Bliss-systeem;
- het spellingbord;
- de spraakcomputer;
- individuele hulpmiddelen.

Gebarentaal

Gebarentaal is een hulpmiddel voor de communicatie met mensen met een auditieve handicap.

Fig. 3.7
Fietsen in gebarentaal.



Pictogrammen

Pictogrammen zijn schematische tekeningen van voorwerpen en personen. Zij worden veel gebruikt bij mensen met een verstandelijke handicap. Maar ook mensen zonder handicap maken veel gebruik van pictogrammen. Denk maar eens aan het mannetje en het vrouwtje op toiletdeuren in openbare gelegenheden, de witte pijl in een groen vlak, die een uitgang aangeeft en het poepende hondje op een groen bord, waaraan je kunt zien waar je je hond mag uitlaten.

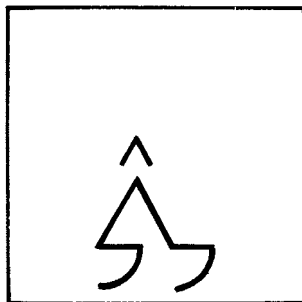
Fig. 3.8
Pictogram schaatsen.



Het Bliss-systeem

Het Bliss-systeem maakt ook gebruik van vormen, maar is veel abstracter dan pictogrammen. In figuur 3.8 en 3.9 kun je het verschil zien. Het Bliss-systeem moet aangeleerd worden, maar als een gehandicapte het eenmaal beheerst, is het een heel goede vorm van communicatie. De gebruiker kan door te kijken naar een bepaald symbool aangeven wat hij bedoelt. Het systeem is zo opgebouwd dat de gebruiker nauwkeurig kan aangeven wat hij wil, hoe hij zich voelt of wat hij wil weten.

Fig. 3.9
Bliss-symbool voor
schaatsen.



Het spellingbord

Het spellingbord is een goed middel voor mensen die niet (goed) kunnen spreken, maar wel de geschreven taal beheersen. Door het aanwijzen van de letters op het spellingbord vormen zij woorden.

De spraakcomputer

De spraakcomputer is een goed hulpmiddel voor mensen die bijvoorbeeld spastisch zijn. Een spraakcomputer is aangepast aan de gebruiker. In de computer zijn zinnen en woorden geprogrammeerd die de gebruiker door een druk op een knop kan laten horen. In sommige gevallen bedient de gebruiker de computer door een aanpassing in de hoofdsteun van een rolstoel.

Fig. 3.10
Rolstoel met spraakcomputer. De gebruiker bedient de computer door met het hoofd tikjes tegen de hoofdsteun te geven.



Individuele hulpmiddelen

Naast de algemene hulpmiddelen zijn er veel individuele hulpmiddelen. Zo hebben sommige gehandicapten een fotoboek waarmee ze communiceren. Daarnaast zijn er talloze variaties op de gebarentaal, vaak door mensen zelf bedacht. Je kunt ook gebruikmaken van pen en papier, een schoolbord of een magneetbord.

Vragen 3.3

- a Noem vier handicaps die invloed kunnen hebben op de communicatie.
- b Wat is het verschil tussen pictogrammen en Bliss-symbolen?
- c Noem vijf pictogrammen die je in het dagelijks leven regelmatig tegenkomt.

3.4 Storingen in de communicatie

Er kan wel eens iets fout gaan in de communicatie tussen mensen. De een zegt iets anders dan hij eigenlijk bedoelt. De ander vat een opmerking verkeerd op en ga zo maar door. In elke werksituatie is het belangrijk dat de communicatie duidelijk is.

Afstemming

Als je goed met iemand wilt communiceren, is het belangrijk dat je rekening houdt met het niveau en de belevingswereld van de ander. Je stemt je communicatie op de belevingswereld van de ander af. In het dagelijks leven gaat dit vaak automatisch. Als je op een feestje een praatje aanknoopt met een volwassen man, zul je waarschijnlijk niet beginnen over die schattige knuffeldieren die je laatst in een speelgoedwinkel gezien hebt. Zo zul je met een kind van vier ook niet beginnen over het belastingstelsel. Als je communiceert met mensen met een verstandelijke handicap, zul je ook de juiste toon en het juiste niveau moeten vinden. Spreek je iemand aan onder zijn niveau, dan zal hij geïrriteerd raken ('ik ben niet achterlijk'). Maar als je niet duidelijk genoeg bent of te moeilijke woorden gebruikt, dan maak je de ander onzeker, omdat hij je

niet begrijpt en dat misschien niet durft te zeggen. Probeer uit te vinden waar de ander in geïnteresseerd is en laat hem daarover vertellen. Je kunt hier dan op ingaan en het geeft je een beeld op welk niveau de ander functioneert. Dat maakt het voor jou gemakkelijker om te bepalen hoe je de ander het beste kunt aanspreken.

Miscommunicatie

Als mensen denken dat ze elkaar goed hebben begrepen, terwijl dat niet zo blijkt te zijn, is er sprake van *miscommunicatie*. Met verstandelijk gehandicapten komt miscommunicatie regelmatig voor.

moeilijk te verstaan

Verstandelijk gehandicapten zijn vaak *moeilijk te verstaan*. Als degene met wie hij of zij praat het vervelend vindt om te zeggen dat hij de boodschap niet begrijpt en doet alsof hij het wel begrijpt, is er een grote kans op miscommunicatie. Hoewel het vervelend is om steeds weer te moeten zeggen dat je iemand niet begrijpt, is het toch beter dit wel te doen. Als je alleen doet alsof je iemand begrijpt, dan zeg je in feite: 'Ik vind jouw boodschap niet belangrijk genoeg om me daar verder voor in te spannen'. Je mist dan niet alleen de boodschap, maar geeft de persoon waarmee je spreekt ook het gevoel dat hij of zij onbelangrijk is. Je kunt controleren of je een boodschap goed begrepen hebt door te herhalen wat je denkt gehoord te hebben en te vragen of dat klopt. Degene die tegen je praat kan dan aangeven of je het goed hebt begrepen.

afreageren

Een andere vorm van miscommunicatie kan ontstaan, doordat mensen met een verstandelijke handicap zich soms *afreageren* op de verkeerde persoon of op een onlogisch tijdstip. Als iemand 's morgens vroeg een conflict heeft gehad met een begeleider op de woongroep omdat hij zijn kamer niet heeft opgeruimd, kan het zijn dat jij vervolgens een grote mond krijgt omdat je vraagt of hij zijn bezem even op wil ruimen. Dat lijkt een volledig onterechte reactie op jouw vraag. Het gaat voor de medewerker echter helemaal niet om het opruimen van de bezem, het conflict met de begeleider wordt op jou geprojecteerd en verder met jou uitgevochten. Als je weet wat er die ochtend is gebeurd, kun je de reactie beter inschatten. Je kunt vervolgens uit verschillende manieren kiezen om hiermee om te gaan. Je kunt de medewerker uitnodigen om erover te praten of je kunt iets zeggen als: 'Luister, ik kan er niets aan doen dat jij vanmorgen ruzie gehad hebt met Peter, dus ik wil niet dat je zo raar doet als ik je een normale vraag stel'. Hiermee geef je aan dat je de medewerker wel begrijpt, maar dat je niet accepteert dat hij zijn boosheid op jou afreageert. Als je niets weet van het conflict, is het moeilijker om op een goede manier te reageren. Om misverstanden te voorkomen is het heel belangrijk dat er een goed contact is tussen de begeleiding vanuit de woonsituatie en de werkplek. Gebeurtenissen die invloed kunnen hebben op het gedrag van de medewerker moeten onderling uitgewisseld worden, zodat de begeleiders op beide plekken de reacties van de medewerker kunnen begrijpen en hier zo goed mogelijk mee om kunnen gaan.

Fig. 3.11 Zorg dat je de boodschap goed begrepen hebt voor je reageert.



Compromissen sluiten

Als twee mensen het niet met elkaar eens zijn, kan dat problemen opleveren voor de communicatie. Sommige mensen met een verstandelijke handicap weigeren met je te praten, als blijkt dat er een meningsverschil is. Het sluiten van compromissen kan in veel gevallen de problemen oplossen.

Een compromis sluiten betekent dat beide partijen een deel van hun eisen laten vallen om zo tot een oplossing te komen die voor allebei acceptabel is. Stel je voor dat het regent en de verstandelijk gehandicapte medewerker die altijd de geiten verzorgt, weigert naar buiten te gaan, omdat hij geen zin heeft om nat te worden. Omdat je op deze ochtend twee vrijwilligers hebt om de rest van de dieren te verzorgen, had jij gepland om je op te sluiten in je kantoor om eindelijk de achterstallige administratie bij te werken. Je kunt dan als compromis voorstellen dat je samen met deze medewerker de geiten verzorgt, zodat het werk sneller klaar is en hij niet zo lang in de regen hoeft te lopen. Daarna ga jij op kantoor aan de slag en gaat de medewerker de koelkast schoonmaken.

- Vragen 3.4**
- Hoe kun je miscommunicatie voorkomen?
 - Wat zijn de belangrijkste kenmerken van een compromis?

3.5 Beroepshouding

Elk beroep stelt bepaalde eisen aan degene die het beroep uitoefent. De *beroepshouding* houdt in dat je de juiste instelling hebt voor een beroep. Een dierenverzorger die om vijf uur de deur achter zich dichttrekt, omdat zijn werktijd er op zit, zonder zich te bekommeren om een schaap dat aan het aflammeren is, of dieren die nog niet gevoerd zijn, heeft een zeer slechte beroepshouding. Met een fietsenmaker die om klokslag zes uur zijn winkel sluit, is niets mis. Hij kan de volgende dag verder gaan met de reparatie waar hij aan bezig was. De fiets heeft er geen last van dat hij in onderdelen uit elkaar ligt. Voor het begeleiden van verstandelijk gehandicapten is ook een specifieke beroepshouding nodig. Op dit gebied bestaan er natuurtalenten en mensen die veel moeite moeten doen om de juiste beroepshouding aan te leren. Aspecten die belangrijk zijn bij het begeleiden van mensen met een verstandelijke handicap zijn:

- persoonlijkheid van de begeleider;
- interactie;
- gelijkwaardigheid;
- empathisch vermogen;
- reflectie.

Persoonlijkheid van de begeleider

Iemand met een spontaan, open karakter zal meestal weinig moeite hebben in de omgang met verstandelijk gehandicapten. Iemand die van nature meer gesloten is, zal meer moeite moeten doen om duidelijk over te komen en interesse te tonen in gehandicapte medewerkers. Dit wil niet zeggen dat een gesloten persoon minder interesse in de medewerker heeft dan iemand die heel spontaan is. Het probleem ligt in de manier waarop hij die interesse toont. Het opbouwen van een vertrouwensband kan langer duren, omdat de verstandelijk gehandicapte meer tijd nodig heeft om de begeleider goed te leren kennen en te weten wat hij aan hem heeft.

Interactie

Mensen reageren op elkaar. Dat kan bewust of onbewust gebeuren. Probeer je steeds te realiseren welke invloed jij hebt op de verstandelijk gehandicapte medewerker. Als jij een slechte bui hebt en loopt te mopperen, zal dat invloed hebben op je medewerker. Welke invloed precies hangt van de persoon af. Misschien wordt hij onzeker, omdat hij denkt dat hij de oorzaak is van jouw slechte bui. Hij kan ook boos, verdrietig of dwars worden.

Je kunt ook een heel positieve invloed uitoefenen. Als jij 's morgens blaakt van enthousiasme en werklust, zal een medewerker, die misschien helemaal niet zo'n zin heeft zich waarschijnlijk laten meeslepen in jouw enthousiasme en lekker samen aan het werk gaan. Interactie is een proces dat van twee kanten werkt: jij hebt niet alleen invloed op de medewerker, maar de medewerker ook op jou. Als een medewerker zich negatief opstelt, probeer je daar dan niet door te laten beïnvloeden. Kijk of je de reden kunt achterhalen en probeer het probleem op te lossen. Niemand heeft er iets aan als jij je vervelend voelt of boos of gefrustreerd wordt.

Fig. 3.12 Wees je bewust van de invloed die je op anderen hebt.



Gelijkwaardigheid

Je kunt alleen zinvol werken met verstandelijk gehandicapten, als jullie relatie is gebaseerd op gelijkwaardigheid. Als je neerkijkt op de ander of hem niet serieus neemt, zal er nooit een vertrouwensband ontstaan. Gelijkwaardigheid betekent niet dat je dezelfde rechten en plichten hebt, maar wel dat je de ander serieus neemt, respect hebt voor de ander en bereid bent rekening met hem te houden.

Empathisch vermogen

Empathisch vermogen is de mogelijkheid om je in een ander te verplaatsen. Je probeert de emoties en standpunten van de ander te begrijpen.

Reflectie

Reflectie is het kritisch kijken naar en het nadenken over je eigen handelen. Vooral als er iets misgaat, is het goed om je eigen handelen te bestuderen en na te gaan wat je anders had kunnen doen. Het is natuurlijk veel gemakkelijker om de schuld bij een ander neer te leggen, maar daarmee los je problemen zelden op. Iemand die zijn eigen fouten inziet en durft toe te geven, kan op veel meer begrip en waardering rekenen dan iemand die vindt dat hij altijd gelijk heeft.

Vragen 3.5 Neem de volgende tabel over. Geef van de eigenschappen en gewoonten aan of ze positief of negatief zijn bij het begeleiden van mensen met een verstandelijke handicap.

Eigenschap of gewoonte	Positief	Negatief	Beide
Spontaan			
Verlegen			
Onzeker			
Zelfverzekerd			
Bereid compromissen te sluiten			
De zaak van meerdere kanten bekijken			
Doelgericht			
Weinig zelfkritiek			
Geduldig			

Eigenschap of gewoonte	Positief	Negatief	Beide
Altijd alles willen verklaren			
Geïnteresseerd in anderen			
Goed kunnen luisteren			
Snel conclusies trekken			
Rechtlijnig			
Recht door zee			
Stressbestendig			
Consequent			
Vastberaden			
Beïnvloedbaar			
Overal de humor van inzien			
Flexibel			

3.6 Afsluiting

Omgaan met verstandelijk gehandicapten vereist dat je bereid bent je te verplaatsen in de situatie van de gehandicapte. Benader een gehandicapte zoals je zelf benadert zou willen worden. Houd rekening met de beperkingen, maar richt je vooral op de mogelijkheden. De communicatie met gehandicapten vereist wat extra aandacht. Je hebt geleerd waar je op moet letten. Daarnaast heb je geleerd welke hulpmiddelen gehandicapten tot hun beschikking hebben om beter te kunnen communiceren. Verder weet je hoe je problemen in de communicatie kunt oplossen en welke beroepshouding voor mensen die met gehandicapten samenwerken van belang is.

4 Taken en werkzaamheden

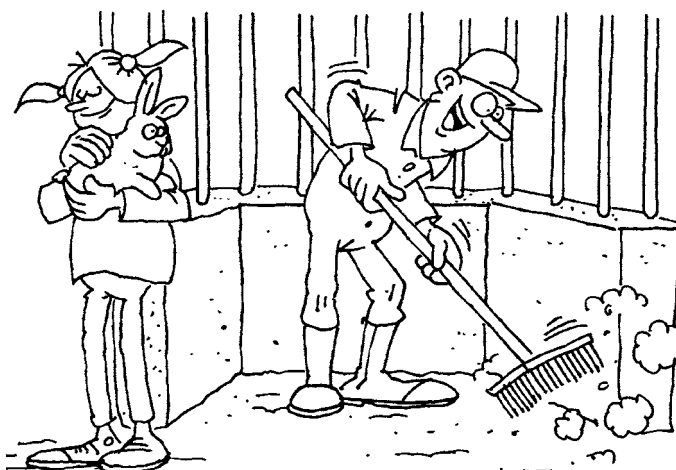
Oriëntatie

We zien steeds vaker dat verstandelijk gehandicapten hun dagbesteding vinden binnen de dierv verzorging. Dat kan zijn op een zorgboerderij, die daar speciaal voor bedoeld is. Maar ook op stadsboerderijen, in dierentuinen en bij commerciële agrarische bedrijven vinden verstandelijk gehandicapten steeds vaker een werkplek. Het werken met verstandelijk gehandicapten stelt bepaalde eisen aan het bedrijf en de begeleiding. Om teleurstellingen van beide kanten te voorkomen moet vooraf duidelijk zijn wat men van elkaar verwacht, welke mogelijkheden het bedrijf biedt en hoe de begeleiding gaat plaatsvinden.

4.1 De hulpvraag en doelstellingen

Ieder mens is verschillend en heeft zijn eigen voorkeuren. De een vindt het erg prettig om een baan van negen tot vijf te hebben in een comfortabel kantoor, terwijl een ander liever bij weer en wind in de buitenlucht werkt, ongeacht de werktijden. Verstandelijk gehandicapten vormen hierop geen uitzondering. Het enige verschil is dat zij hun keuzes niet alleen maken, maar samen met begeleiders. Voor een goede kwaliteit van leven is een zinvolle dagbesteding noodzakelijk. Hoe die dagbesteding eruit moet zien verschilt van persoon tot persoon. Zo voelt Marjet zich bijvoorbeeld het prettigst als zij de hele dag lichamelijke arbeid verricht, terwijl het voor Piet veel belangrijker is om de hele dag contact met andere mensen te hebben.

Fig. 4.1
Voldoening kan uit
verschillende hokken
komen.



hulpvraag Als duidelijk is wat een bepaalde persoon kan en wil, kan de *hulpvraag* geformuleerd worden. De hulpvraag voor Marjet zal dus zijn: een werkplek waar genoeg te doen is om de hele dag zinvol bezig te zijn.

De hulpvraag geeft antwoord op de volgende vragen:

- Welk werk is geschikt?
- Hoe moet de begeleiding er uit zien?
- Aan welke eisen moet de omgeving voldoen? (denk hierbij bijvoorbeeld aan rolstoelgebruikers).

doelstelling Behalve een hulpvraag heeft ieder persoon ook een eigen doelstelling. De *doelstelling* is wat men wil bereiken. De hulpvraag en de doelstelling zijn met elkaar verbonden. De hulpvraag geeft aan welke omstandigheden of voorwaarden er nodig zijn om de doelstelling te bereiken.

Voorbeeld

Mohammed is een 25-jarige verstandelijk gehandicapte jongen. Hij woont met acht andere verstandelijk gehandicapten in een gezinsvervangend tehuis in een woonwijk. Overdag werkt hij op een dagactiviteitencentrum waar hij licht inpakwerk doet. Hij gaat meestal met tegenzin naar zijn werk. Op zijn werk veroorzaakt hij problemen door niet te doen wat hem gevraagd wordt en weg te lopen. 's Avonds is hij vaak rusteloos en zoekt conflicten met zijn huisgenoten. Hij vindt het prettig om alleen te gaan wandelen. Hij verdwaalt echter vaak. Wat verder opvalt is dat hij gek is op het konijn dat de groep in een hok in de tuin heeft. Hij heeft zichzelf opgeworpen als verzorger van het konijn. Zonder dat iemand hem eraan moet herinneren, voert hij het konijn elke dag en maakt hij elke week het hok schoon. Uit Mohammeds gedrag is af te leiden dat hij zijn werk in het dagactiviteitencentrum niet leuk vindt. In een gesprek met zijn mentor blijkt dat hij graag buiten zou werken en dat hij erg van dieren houdt. Bovendien vindt hij het vervelend dat iedereen hem op de vingers kijkt tijdens zijn werk op het dagactiviteitencentrum.

Zijn *hulpvraag* voor een nieuwe werkplek luidt:

Een omgeving waar hij in de buitenlucht met dieren kan werken. Hij moet zijn werkzaamheden zelfstandig kunnen uitvoeren en de werkzaamheden moeten een lichamelijke inspanning van hem eisen.

De *doelstelling* voor Mohammed is:

- Hem plezier in zijn werk laten beleven door hem in omstandigheden te laten werken die hij prettig vindt.
- Zijn verantwoordelijkheidsgevoel stimuleren door hem met dieren te laten werken die van hem afhankelijk zijn.
- Zijn rusteloze gedrag beïnvloeden door te zorgen dat hij in zijn werk zijn overtollige energie kwijt kan en zo 's avonds beter functioneert in de groep.

Er zijn vier soorten doelstellingen, namelijk:

- therapie;
- zinvolle dagbesteding;
- arbeidstraining;
- recreatie.

Therapie

Therapie is erop gericht iets te genezen. Dit kan een lichamelijke of een psychische aandoening zijn. In de praktijk wordt er door dierenverzorgers niet zo vaak gewerkt met mensen die een therapeutische doelstelling hebben. De term 'therapeutisch werken' wordt vaak ten onrechte gebruikt als het gaat om verstandelijk gehandicapten.

Zinvolle dagbesteding

Het bieden van een zinvolle dagbesteding is de meest voorkomende doelstelling als het gaat om werken in de dierverzorging met verstandelijk gehandicapten. Wat de zinvolle dagbesteding precies inhoudt, verschilt van persoon tot persoon. Voor de een is dat de hele dag hard werken, waarbij het resultaat duidelijk zichtbaar moet zijn, bijvoorbeeld het uitmesten van stallen, paden vegen en weides uitharken. Een ander zal juist veel voldoening halen uit het koffie zetten voor collega's, genieten van het samen koffie drinken en vervolgens de afwas doen.

Fig. 4.2
Wat zorg ik toch goed voor ze.



Arbeidstraining

Sommige verstandelijk gehandicapten kunnen binnen een bedrijf functioneren. In veel gevallen zijn er echter nooit arbeidsmatige eisen aan deze mensen gesteld en dus moeten ze getraind worden om een juiste werkhouding te krijgen. Zaken als: op tijd op je werk komen, werk doen dat nodig is (ook al is het niet leuk) en niet zomaar een dag vrij kunnen nemen, zijn niet altijd vanzelfsprekend voor verstandelijk gehandicapten. Stadsboerderijen en kinderboerderijen zijn vaak een tussenstation tussen de beschermde werkvoorziening van een instelling en de 'echte werkwereeld'.

Recreatie

Een stadsboerderij of een kinderboerderij heeft zelf vaak een recreatieve functie, maar er zijn ook verstandelijk gehandicapten die op vaste dagen naar de boerderij komen, niet om te werken, maar alleen om te kijken, te luisteren, dieren te aaien of andere mensen om zich heen te hebben. In de zorg worden zij '*meebelevers*' genoemd. Vaak gaat het om ernstig verstandelijk gehandicapten die niet kunnen werken, maar wel genieten van alles wat er om hen heen gebeurt.

Vragen 4.1

- a Wat is de relatie tussen een hulpvraag en een doelstelling?
- b Geef aan bij welke soort doelstelling de volgende activiteiten horen (soms zijn er meerdere antwoorden mogelijk):
 - dieren voeren;
 - dieren aaien;
 - naar de dieren kijken;
 - paardrijden;
 - stallen uitmesten;
 - een eigen werkschema volgen;
 - werkoverleg bijwonen.

4.2 Organiseren en analyseren van werkzaamheden

organiseren van werkzaamheden

Over het *organiseren van werkzaamheden* wordt niet altijd goed nagedacht. Toch gebeurt het, bewust of onbewust, op iedere werkplek. Als twee werknemers met elkaar afspreken wie wat gaat doen zijn zij bezig met een stuk organisatie. Ook het bepalen van de volgorde van werkzaamheden valt onder organisatie. Hoe meer mensen er tegelijk aan het werk zijn hoe belangrijker het organiseren van de werkzaamheden wordt.

Voorbeeld

Een dierenverzorger werkt alleen op een kinderboerderij. Naast de dagelijkse verzorging van de dieren moet hij een stal uitmesten en het erf vegen. Hij weet uit ervaring dat er op weg naar de mesthoop altijd wel iets uit de kruiwagen valt en dat er tijdens het vervoer van schoon stro naar de stal ook altijd wel iets op de grond valt. De dierenverzorger zal dus eerst de stal gaan uitmesten en daarna pas gaan vegen. Als er twee mensen werken en de een gaat uitmesten en de ander vegen, zullen ze moeten afspreken wanneer er geveegd wordt om te voorkomen dat degene die de stallen uitmest het pas geveegde pad weer vies maakt.

Fig. 4.3
Dat pad heb ik net
geveegd!



Organiseren komt neer op het beantwoorden van de volgende vragen:

- Wie?
- Wat?
- Waar?
- Wanneer?
- Hoe?

Hoe meer mensen er op een werkplek werken, hoe belangrijker het is om goede afspraken te maken rondom de taakverdeling en de uitvoering van het werk. Daarnaast zijn afspraken nodig over het gebruik van gereedschappen en materialen. Als Peter de trekker nodig heeft om kunstmest te strooien kan Inge niet op dat moment een vracht hooi gaan halen met diezelfde trekker.

Het organiseren van werkzaamheden is het gemakkelijkst als je alleen werkt met ervaren beroepskrachten. Je hoeft hen niks uit te leggen. Een werkverdeling maken is genoeg en vervolgens gaat iedereen aan het werk. De situatie verandert als een of meer medewerkers verstandelijk gehandicapt zijn. Even aanwijzen waar het gereedschap staat, is dan niet voldoende. De werkzaamheden moeten eerst worden aangeleerd. Pas daarna kunnen bepaalde klussen (soms) zelfstandig worden uitgevoerd.

analyseren van werkzaamheden

Het *analyseren van werkzaamheden* moet je doen, voordat je een verstandelijk gehandicapte iets gaat leren. Je moet stap voor stap bekijken welke handelingen er verricht moeten worden.

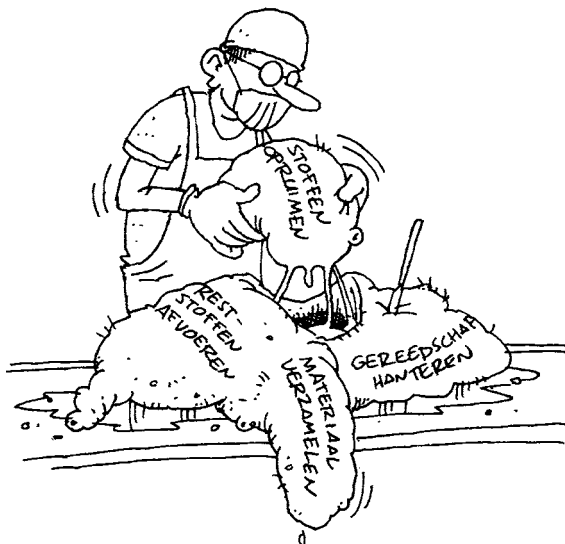
Voorbeeld

Het verzorgen van konijnen kun je als volgt analyseren:

- 1 Het hok open maken.
- 2 De voerbakjes ontdoen van stro en mest.
- 3 De juiste hoeveelheid voer afmeten.
- 4 Het voer in het bakjes doen.
- 5 Het waterbakje of flesje leeg en schoon maken.
- 6 Het bakjes of flesje met water vullen.
- 7 Hooi of groenvoer geven.
- 8 Het hok op de juiste manier sluiten.

Fig. 4.4

De ontleding van een taak.



Je kunt alle werkzaamheden analyseren. Na de analyse kun je het werk in deeltaken verdelen. Het kan zijn dat iemand niet in staat is om een volledige taak goed uit te voeren. Maar misschien kan diegene wel een deeltaak uitvoeren.

Voorbeeld

Bart is verstandelijk gehandicapt en houdt erg van konijnen. Hij kan echter niet de grendel van een konijnenhok los te maken. Ook het afmeten van het voer lukt niet: elk konijn krijgt een voerbak met een kop erop. Dit ondanks het feit dat hij een maatschepje voor de juiste hoeveelheid voer bij zich heeft. Om hem toch met de konijnen te laten werken, koppelt zijn begeleider hem aan Piet. Piet opent de hokken en geeft het voer. Bart vult de waterbakjes en Piet sluit het hok. Op die manier krijgen de konijnen de juiste verzorging en Piet en Bart hebben allebei plezier in hun werk. De deeltaak van Bart is het geven van water. Maar de verdeling kan ook anders. Als er twintig hokken met konijnen zijn, kan het aantal hokken over de werknemers verdeeld worden. De deeltaak bestaat dan niet uit 'het geven van water', maar uit 'het volledig verzorgen van tien hokken'.

Voor veel mensen met een verstandelijke handicap is een *vaste structuur* van groot belang. Die vaste structuur kan bestaan uit eigen taken die elke dag op hetzelfde moment terugkomen.

Voorbeeld

Joke komt elke dag om 9.00 uur op de boerderij. Zij begint dan met het verzorgen van de kippen. Als alle kippen voer en water hebben is het tijd voor de koffie. Na de koffie gaat zij met de fietskar naar een supermarkt in de buurt om het oude brood en groente op te halen. Terug op de boerderij haalt ze het brood uit de plastic zakken en doet het in een mand. De groente zet ze in de schuur. Tegen de tijd dat ze hiermee klaar is, is het middagpauze. Na de lunch gaat ze weijtjes harken tot de theepauze en daarna gaat ze de kippen weer verzorgen.

Vaste structuur

Een vaste structuur lijkt voor sommigen misschien saai, maar voor Joke betekent het veiligheid en zelfstandigheid. Ze weet wat haar die dag te wachten staat en ze weet dat ze in staat is om haar werk goed uit te voeren. Bovendien is ze niet afhankelijk van anderen. Ze voert haar taken zelfstandig uit en is hiervoor verantwoordelijk. Al deze aspecten hebben een positieve invloed op haar gevoel voor eigenwaarde en haar verantwoordelijkheidsgevoel.

Bij het bieden van een vaste structuur moet niet alleen gedacht worden aan taken en dagindeling. Ook de uitvoering van het werk is van belang: als de regel is dat de wateremmers worden leeggegoten in de put en niet in het weiland zal dat ook bij droogte zo moeten gebeuren (hoewel het gras dan best wat water kan gebruiken). Bij een vaste structuur hoort ook dat de begeleiders niet te vaak wisselen, omdat sommige verstandelijk gehandicapten daar erg gevoelig voor zijn.

Vragen 4.2

- a Op welke vragen geef je antwoord als werkzaamheden organiseert?
- b Wat is het analyseren van werkzaamheden?
- c Wat is een deeltaak?

4.3 Het maken van een werkplan

Het werken met verstandelijk gehandicapte medewerkers gaat niet vanzelf. Na een inwerkperiode kunnen zij zeer waardevolle, hardwerkende, uiterst verantwoordelijke medewerkers zijn, maar daar gaat wel iets aan vooraf.

Voordat je begint om iemand in te werken, moet je kijken naar de hulpvraag, de persoonlijke doelstelling en de mogelijkheden van deze persoon. Als je een beeld hebt van wat de medewerker wil en kan, ga je werkzaamheden selecteren die bij deze persoon passen. Je begint dan met een analyse van het werk dat je voor deze persoon in gedachten hebt.

Deze analyse kun je omzetten in een werkplan. Het werkplan geeft antwoord op de vragen:

- Wie?
- Wat?
- Waar?
- Wanneer?
- Hoe?

Een werkplan is het duidelijkst als het in een schema wordt weergegeven. Een werkplan voor het schoonmaken van een konijnenhok zou er als volgt kunnen uitzien (de vraag 'wanneer' vindt je hier niet terug omdat de handelingen op volgorde staan):

Fig. 4.5 Schema werkplan.

wie	wat	hoe (waarmee)	waar (te vinden)
medewerker	ophalen van kruiwag en, bezem plamuurmes, stoffer en blik	gereedschap in de kruiwag en leggen en naar het hok brengen	gereedschapsschuur
medewerker	ophalen van houtmot en stro	in emmers	hooi- en stro opslag
medewerker	ophalen transportkist	in kruiwag en of dragen	gereedschapsschuur
begeleider	konijn uit het hok halen en in transportkist zetten	juiste hanteermethode als voorbeeld voor medewerker	transportkist is aanwezig
medewerker	voer- en waterbakjes uit het hok halen en op het hok zetten		
medewerker	hok leeg maken, stro en mot in de kruiwag en doen	met stoffer en blik	gereedschappen zijn aanwezig
medewerker	hoekjes schoonmaken, restjes mot en stro in kruiwag en	met plamuurmes + stoffer en blik	
medewerker	laagje schone mot over de bodem van het hok verdelen	emmer mot in het hok zetten om knoeien te voorkomen	emmer mot staat klaar
medewerker	laagje schoon stro op de mot aanbrengen	stro lostrekken en verdelen	emmer stro staat klaar
begeleider	konijn terug zetten in het hok	juiste methode	
medewerker	bakjes terug zetten in het hok en het hok sluiten		
medewerker	omgeving van het hok vegen, het afval in de kruiwag en doen	bezem, stoffer en blik	
medewerker	kruiwag en legen	omkiepen	op de mesthoop
medewerker	gereedschap reinigen	met water en borstel	bij de buitenkraan
medewerker	gereedschap opruimen	terug zetten, hangen of leggen op de plaats waar het vandaan komt	gereedschapsschuur

Als een verstandelijk gehandicapte een dier niet kan vastpakken of durft vast te pakken, doet de begeleider dat. Het aanleren van hoe je dieren vastpakt moet zorgvuldig gebeuren. Je kunt er voor kiezen om meteen te beginnen met het aanleren van deze vaardigheid, maar misschien is het beter om dat op een later tijdstip te doen. Als de medewerker alle overige handelingen zelfstandig kan uitvoeren zal hij daardoor een stuk zelfvertrouwen hebben opgebouwd. Om vervolgens het werk helemaal zelfstandig te kunnen doen, kan hij ook leren om het konijn uit het hok te halen en er weer in te zetten. Als je ermee begint en het mislukt dan maakt deze medewerker een vervelende start en zal hij minder gemotiveerd zijn het overige werk aan te pakken. Bovendien ben je als dierenverzorger verantwoordelijk voor het welzijn van het dier en kan het geen kwaad eerst de motorische mogelijkheden van een medewerker te observeren. Laat iemand die spastisch is nooit kleine dieren hanteren.

Fig. 4.6
Help!



Het werken met een werkplan heeft alleen zin als je aandacht besteedt aan drie aspecten:

- het opstellen van het werkplan;
- de uitvoering van het werkplan;
- de evaluatie.

Het opstellen van het werkplan

Je kunt een werkplan maken voor alle werkzaamheden die er op een boerderij moeten gebeuren, een werkplan voor een persoon of een werkplan voor een bepaalde taak. Het doel dat je voor ogen hebt, bepaalt voor welk soort werkplan je kiest. In het werkplan neem je op wat de werkzaamheden zijn, wie de werkzaamheden uitvoert, op welke plaats en op welke manier het werk uitgevoerd wordt en wanneer het moet gebeuren. Als het werkplan meerdere werkzaamheden bevat, is het nuttig om ook een tijdsplanning te maken.

De uitvoering van het werkplan

Als alles op papier staat, worden de werkzaamheden volgens het gemaakte werkplan uitgevoerd.

De evaluatie

Na afloop van de werkzaamheden bekijk je hoe het is gegaan. Verliep alles zoals jij het had gepland? Waren er onduidelijkheden? Klopte de tijdsplanning? Als alles precies volgens plan is verlopen heb je een perfecte planning gemaakt. Maar helaas, komt dat niet zo vaak voor. Meestal blijkt tijdens de uitvoering van het werk dat er in het werkplan dingen over het hoofd gezien zijn, dat de tijdsplanning niet klopt of dat de geplande manier van werken niet de meest handige is. Daarom is een evaluatie zo belangrijk. Door na te gaan wat er niet goed ging en waarom dat zo was, ben je in staat je werkplan op die punten te verbeteren. Ook de sterke punten van het werkplan krijgen aandacht, zodat je die een volgende keer weer kunt gebruiken.

Samen met de medewerker evalueer je zijn werk. Ga eerst samen kijken hoe het resultaat van de werkzaamheden is. Daarna kun je vragen stellen als:

- Hoe vond je het om dit werk te doen?
- Vond je het moeilijk, gemakkelijk of ging het wel?
- Wat vond je het leukst aan dit werk?
- Wat vond je niet zo leuk?

Als het resultaat tegen valt, kun je vragen hoe dat komt. Wees duidelijk in wat je verwacht en leg uit waarom het belangrijk is dat het werk gedaan wordt zoals jij dat wilt.

Het werk is niet goed uitgevoerd

Als een medewerker zijn werk niet goed heeft uitgevoerd, moet je dat tegen hem zeggen. Om dingen uit te leggen kan het zinvol zijn om vergelijkingen te trekken naar de medewerker. Het verband tussen oorzaak en gevolg is niet altijd duidelijk voor verstandelijk gehandicapten. Als bijvoorbeeld blijkt dat hij na het schoonmaken van een konijnenhok de voer- en waterbak niet terug heeft gezet, kun je zeggen: 'Daar moet je de volgende keer wel aan denken want het konijn kan er zelf niet bij. Stel je eens voor dat jij de hele dag niets te eten en te drinken krijgt en het ook niet zelf kan pakken'. Voor de medewerker is het gevolg van zijn fout dan meteen duidelijk. Zonder deze vergelijking zou hij zijn fout kunnen opvatten als een bakje dat toevallig op de verkeerde plaats staat. Denk er wel aan dat dit niet voor iedereen opgaat. Er zijn verstandelijk gehandicapten die heel goed de gevolgen van hun acties kunnen overzien en er zijn ook verstandelijk gehandicapten die met honderd vergelijkingen niet te overtuigen zijn van het belang van jouw woorden.

Vragen 4.3

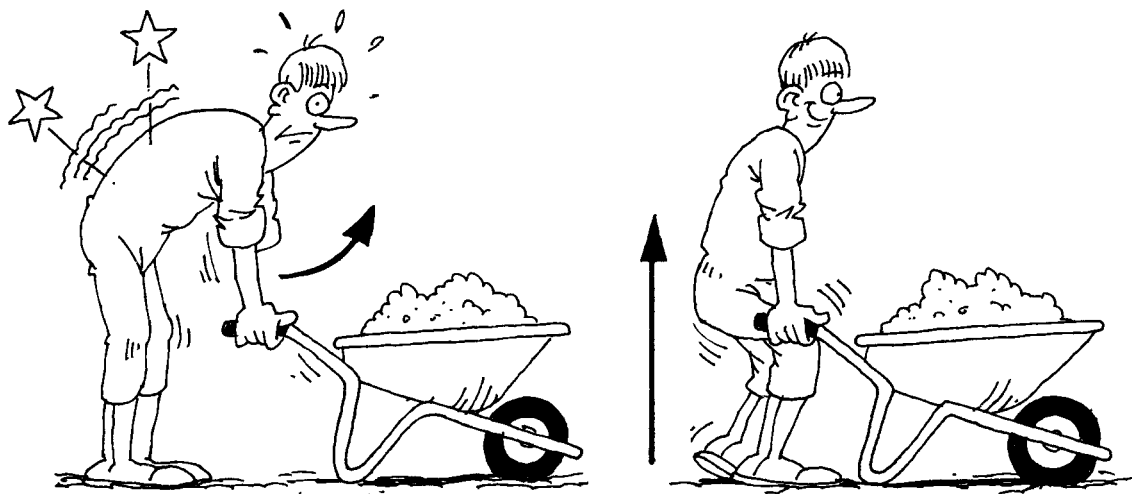
- a In welke situaties is een werkplanning gewenst (op een kinderboerderij)?
- b Aan welke eisen moet een werkplanning voldoen voor een verstandelijk gehandicapte?
- c Je besluit te gaan werken met een werkplan. Aan welke drie aspecten moet je dan denken?

4.5 Ergonomie, veiligheid en hygiëne

Ergonomie

Ergonomie is het streven naar aanpassing van de werkomstandigheden aan de aard en de begrenzings van de mens. Een ergonomo probeert mens en middel zo op elkaar af te stemmen dat beide optimaal kunnen functioneren. In de praktijk betekent dit meestal dat gereedschappen en arbeidsomstandigheden aangepast worden aan de mens. De mens zelf is niet te veranderen. Denk hierbij aan de lichaamsbouw. De manier waarop de mens zijn werk uitvoert, kan echter wel veranderen. Een simpel voorbeeld is de manier waarop iemand tilt en lasten verplaatst. Je kunt een zak voer van de grond optillen door met gestrekte benen te staan. Dit is erg belastend voor je rug. Vervolgens kun je deze zak voer onder je arm meenemen naar een stal die 50 meter verderop ligt. Een betere manier is echter om door je knieën te zakken bij het tillen en zo in plaats van je rug je benen te belasten. Vervolgens leg je de zak voer in een kruiwagen en rijd je naar de plek van bestemming. Nog beter is het om te zorgen dat de voerzakken niet op de grond liggen, maar op een tafel of werkbank, waardoor het tillen minder belastend is. Ook een juiste werkhoogte is belangrijk. Op een boerderij is dit niet altijd gemakkelijk te realiseren. Toch is het goed om zo nu en dan kritisch te kijken of er verbeteringen mogelijk zijn. Zo kun je een konijnenhok op klossen zetten als het te laag staat of stukken van de poten afzagen als het te hoog staat.

Fig. 4.8 Fout en goed tillen.



Het probleem van een te hoge werkbank kan simpel worden opgelost door de medewerker op een bankje te laten staan. Als het mogelijk is om het werk zittend te doen is een in hoogte verstelbare stoel of kruk ideaal. Verstandelijk gehandicapten hebben vaak ook lichamelijke beperkingen. Met een beetje goede wil en wat creativiteit is het vaak mogelijk om gereedschappen en omstandigheden aan hen aan te passen. Bijvoorbeeld:

- Een rolstoelgebruiker kan meer werkzaamheden verrichten met een speciaal werkblad.

- Iemand die door een spasme onvast loopt, kan prima overweg met een kruiwagen met twee wielen. Deze zijn gewoon in de handel.
- Een rolstoelgebruiker kan beter werken met een bezem met een korte steel en een extra (dwars) handvat.
- Voor een slechtzziende kun je grote, duidelijke pictogrammen op de voertonnen plakken om aan te geven welke ton welk voer bevat.

Fig. 4.9
Kruiwagen met twee wielen.



Je kunt ook de uitvoering van het werk aanpassen. Iemand die lichamelijk niet sterk is, of een beperkte motoriek heeft, hoeft niet per se een volle emmer water naar de geitenwei te dragen. Twee keer een halve emmer brengen, kan natuurlijk ook.

Veiligheid

De veiligheid op de boerderij is van groot belang. De veiligheid van mens en dier moeten zo veel mogelijk gewaarborgd worden. Verstandelijk gehandicapten zijn vaak minder goed in staat om mogelijke risico's in te schatten, daarom moet je de werkomgeving zo veilig mogelijk maken voor gehandicapte medewerkers. Bij veiligheid moet je denken aan:

- de medewerkers;
- de dieren;
- het werkterrein;
- de begeleiding;
- het milieu.

Medewerkers

Het is uiteraard onmogelijk om alle risico's op een boerderij uit te sluiten. Er kan een onderscheid worden gemaakt tussen aanvaardbare risico's en onaanvaardbare risico's:

aanvaardbaar risico

1 *Aanvaardbaar risico*: Een medewerker brengt elke dag een pony van de stal naar het weiland. De pony is mak en heeft een goed karakter. Het kan echter een keer voorkomen dat het dier schrikt van bijvoorbeeld een overvliegende helikopter en er vandoor gaat. Omdat een dergelijk voorval bijna nooit zal voorkomen en de gevolgen niet ernstig hoeven te zijn is dit een aanvaardbaar risico.

onaanvaardbaar risico

2 *Onaanvaardbaar risico*: Op de boerderij staat een schapenram waarvan bekend is dat hij bijna iedereen stoot die in de wei komt. Alleen de beheerder heeft geen

last met het dier. Een medewerker de opdracht geven om de wei te gaan uitharken waar dit dier loopt houdt een onaanvaardbaar risico in.

Fig. 4.10
Onaanvaardbaar risico.



Het omgaan met gereedschappen kan een risico vormen. Het is bijvoorbeeld onverstandig om iemand met een beperkte motoriek een stanleymes mee te geven om een baal hooi los te snijden. Zorg er altijd voor dat het gereedschap in orde is. Een hamer waar de kop vanaf vliegt tijdens het werk is een gevaarlijk projectiel. Sommige risico's kun je voorkomen door het dragen van beschermende kleding. Als iemand een mestvork stevig in de grond wil steken, maar in plaats daarvan zijn voet raakt, is er niets aan de hand als hij stevige werkschoenen draagt. Als die persoon op dat moment rubberlaarzen draagt, zit de mestvork in zijn voet.

Dieren

Om de veiligheid van de dieren te waarborgen zul je een verstandelijk gehandicapte medewerker eerst goed moeten observeren. Hoe gaat hij met de dieren om? Hoe reageert hij als een dier iets doet dat lastig is? Hoe gaat hij met dieren om? Doet hij hokken en hekken altijd goed op slot? Pas als je erop vertrouwt dat de medewerker op een verantwoorde manier met de dieren omgaat, kun je een verstandelijk gehandicapte medewerker zonder toezicht met de dieren laten werken. Daarnaast moeten de dieren aan bepaalde veiligheidseisen voldoen. Een konijn dat bijt of een haan die aanvalt, horen niet op een kinderboerderij. Dieren die mogelijk problemen veroorzaken, maar om een of andere reden (tijdelijk) onmisbaar zijn moeten in een afgesloten hok of wei lopen en alleen beroepskrachten mogen ze verzorgen.

Werkterrein

Het werkterrein moet zo veilig mogelijk zijn. Dat betekent onder meer: geen gereedschappen laten rondslingeren, geen uitstekende spijkers aan hokken en hekwerk, geen oneffenheden in paden en bij het gebruik van schrikdraad dit op zo'n manier plaatsen dat het niet van buiten de wei aangeraakt kan worden. Verder is goede verlichting in stallen en werkruimten en goed hang- en sluitwerk op hokken en hekken van belang.

Begeleider

De houding van de begeleider heeft grote invloed op de veiligheid van verstandelijk gehandicapte medewerkers. De begeleider moet de medewerker wijzen op mogelijke risico's en hem leren hoe hij het werk zo veilig mogelijk uitvoert. Daarnaast is de begeleider een wandelend voorbeeld en dat brengt verantwoordelijkheden met zich mee. Het even snel iets doen op een manier die niet de meest veilige is, kan ertoe leiden dat de medewerker het een volgende keer ook zo doet en daarmee zichzelf of de dieren schade toebrengt.

Milieu

Naast de veiligheid voor mens en dier moet je ook aan het milieu denken. Denk bijvoorbeeld aan afvalscheiding, het op de juiste manier afvoeren van mest, de opslag en afvoer van dode dieren en dierlijk materiaal (nageboorten, bebroede eieren) enzovoort. Op elke boerderij moet een gifkast aanwezig zijn voor ontsmettingsmiddelen, medicijnen en overige schadelijke stoffen. Voor een deel bepaalt de beheerder van de boerderij hoe er met de milieuaspecten wordt omgegaan. Hierbij is hij of zij gebonden aan algemeen geldende regels vanuit de overheid en de gezondheidsdienst voor dieren.

Hygiëne

Op een boerderij is een goede hygiëne zeer belangrijk. Als de dieren onder onhygiënische omstandigheden leven, is de kans op besmettingen groot. Ook voor de medewerkers en het publiek zijn goede hygiënemaatregelen belangrijk. Er zijn voorbeelden van kinderen die ziek werden na een bezoek aan een kinderboerderij. Niet alles is te voorkomen, maar met het nemen van een aantal hygiënemaatregelen kunnen de gezondheidsrisico's tot een minimum beperkt blijven. Uit onderzoek is gebleken dat door het zorgvuldig handen wassen na contact met dieren of mest het besmettingsrisico met 95% afneemt.

Fig. 4.11

Op deze manier kan het publiek worden gewezen op het belang van een goede hygiëne.



Een compleet overzicht van hygiënemaatregelen die genomen moeten worden, staat in de 'Hygiëncode voor kinderboerderijen', uitgegeven door de Keuringsdienst van Waren in 2002.

- zoönosen In het kader van de hygiëne moet ook gedacht worden aan zoönosen. Dit zijn ziekten waarbij mens en dier elkaar kunnen besmetten. Enkele voorbeelden van zoönosen zijn:
- ecthyma of zere bekjes, een aandoening waarbij blaasjes en korstjes om de mond ontstaan. Vooral lammeren van schapen en geiten zijn hier gevoelig voor. Het is niet gevaarlijk, maar wel vervelend;
 - toxoplasmose, dit wordt vooral verspreid via de uitwerpselen van katten;
 - huidaandoeningen, zoals ringworm en schurft;
 - papegaaizenziekte;
 - E-coli besmetting.

Fig. 4.12
Zoönose is: samen delen.



Door een goede persoonlijke hygiëne blijft het besmettingsrisico tot een minimum beperkt. Na het werken met dieren of in dierenverblijven moet je altijd je handen wassen voordat je gaat eten, drinken of roken. Na contact met of behandeling van een ziek dier moet je altijd meteen je handen wassen. Zorg er verder voor dat je bedrijfskleding draagt. Dit is wettelijk verplicht bij het werken met evenhoevigen (schapen, geiten, varkens, herten en rundvee).

- Vragen 4.5**
- Waarom is het belangrijk aandacht te besteden aan ergonomie?
 - Wat is een ergonoom?
 - Noem drie mogelijke oorzaken van rugklachten bij dierenverzorgers.
 - Noem twee verschillen tussen aanvaardbare en onaanvaardbare risico's.
 - Noem tien voorbeelden om onaanvaardbare risico's te voorkomen.
 - Wat is de meest effectieve maatregel om besmetting via dieren te voorkomen?
 - Wat is een zoönose?
 - Welke wettelijke hygiënemaatregel moet genomen worden bij het werken met evenhoevigen?

4.6 Afsluiting

Vanuit de zorg voor verstandelijk gehandicapten komt steeds meer vraag naar arbeidsplaatsen binnen de dierenverzorging. Het werken met deze doelgroep kan veel voldoening geven, maar het gaat niet vanzelf. Soms lukt het helemaal niet. Als je als beheerder van een boerderij of park met verstandelijk gehandicapten wilt werken moet je zorgen voor de juiste omstandigheden. Daarnaast mag je eisen stellen aan de gehandicapte medewerkers. Het uiteindelijke doel is dat zowel de medewerker als de boerderij voordeel hebben van de samenwerking.

5 Samenwerken

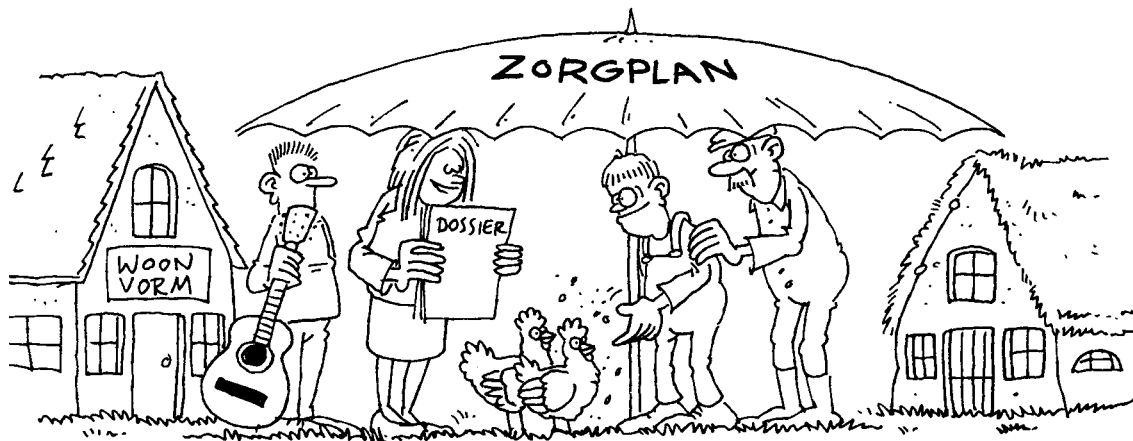
Oriëntatie

Sandra is dierenverzorger op de wijkboerderij aan de rand van de stad. Zij wordt bij haar werk geholpen door een aantal medewerkers met een verstandelijke handicap. Iedere medewerker heeft een vaste taak en Sandra begeleidt hen daarbij. Zij vindt het leuk om te zien hoe de medewerkers bijna elke dag met veel plezier aan het werk gaan. Zij houden van hun werk, het zijn ook een beetje hun dieren en het werk is heel belangrijk voor hen. Sandra kent haar medewerkers goed en weet hoe ze iedereen individueel moet begeleiden. Zij weet ook welke medewerkers ze wel en welke ze niet moet laten samenwerken. Samenwerken is van groot belang om de werkzaamheden op de boerderij goed te laten verlopen.

5.1 Doelstelling werkzaamheden

<i>zorgplan</i>	Iedere gehandicapte medewerker heeft een eigen doelstelling voor zijn werk op de boerderij. De doelstelling staat in het <i>zorgplan</i> . Het <i>zorgplan</i> is een document dat de gehandicapte samen met zijn begeleider opstelt. Hierin staan naast de persoonlijke gegevens van de gehandicapte, zijn interesses en zijn hulpvragen. Een <i>hulpvraag</i> gaat over zaken die hij (nog) niet kan, maar wel graag wil leren. Naar aanleiding daarvan is een <i>handelingsplan</i> opgesteld. Daarin staat hoe hij die zaken graag wil leren en welke hulp en begeleiding hij daarbij nodig heeft. Op die manier wordt zijn werk een <i>zinnvolle dagbesteding</i> .
<i>hulpvraag</i>	
<i>handelingsplan</i>	
<i>zinnvolle dagbesteding</i>	

Fig. 5.1 In het *zorgplan* werken veel disciplines samen.



Voorbeeld

Jan heeft het syndroom van Down. Hij gaat graag met mensen om en houdt ook erg van paarden. Op de boerderij waar hij werkt hebben ze een paard en wagen om de bezoekers tegen een kleine vergoeding rond te rijden. Dat lijkt Jan erg leuk om te doen. In het zorgplan van Jan staat dat hij nogal eens vergeet om zijn taak af te maken als hij met mensen in gesprek is. Zijn hulpvraag is: 'ik wil leren om mijn werk niet te vergeten als ik met bezoekers aan het praten ben'. In een gesprek tussen zijn begeleider vanuit de instelling en de begeleider van de boerderij wordt gezocht naar mogelijkheden om Jan hierbij te helpen. Een mogelijkheid is dat hij een sticker krijgt iedere keer als hij zijn taak correct vervult. Hij moet de gasten vragen in te stappen en vervolgens op de bok klimmen en samen met zijn begeleider het paard opdracht geven om te gaan lopen. Als hij te lang met de gasten praat en ze vergeet in te laten stappen krijgt hij geen sticker. Na twee maanden wil Jan zijn werk goed doen zonder sticker.

Als jij als dierenverzorger op de hoogte bent van de hulpvraag van de gehandicapte en van de afspraken over hulp en begeleiding weet jij ook hoe je het werk moet aanbieden. Een goed contact tussen de dierenverzorger en de begeleider in de instelling is belangrijk. Om op de boerderij te werken aan de hulpvraag van de medewerker is het belangrijk dat jij en de gehandicapte medewerker goed met elkaar kunnen opschieten.

Zelfbeeld en zelfvertrouwen

Het *zelfbeeld* is het beeld dat iemand van zichzelf heeft, hoe goed of hoe slecht hij over zichzelf denkt. Dit zelfbeeld ontwikkelt iedereen in de kinderjaren. Een kind leert wie hij is door wat anderen tegen hem zeggen. Bijvoorbeeld: 'Wat heb je dat goed gedaan' of 'Knap dat je daaraan gedacht hebt'. Maar het kan ook zijn dat een kind te horen krijgt: 'Kun je dat nou nog niet?' of 'Doe maar niet, dat is veel te moeilijk voor jou' of 'Je moet niet altijd vragen of je het goed gedaan hebt'. In de eerste twee voorbeelden wordt het kind positief benaderd, het zal zich prettig en gelukkig voelen. Dit kind zal een *positief zelfbeeld* ontwikkelen. In het andere geval wordt het kind negatief benaderd. Het kind durft niet meer zoveel te vragen en krijgt het idee dat het toch niets kan. Dit kind ontwikkelt een *negatief zelfbeeld*. Iemand met een positief zelfbeeld is zeker van zichzelf en straalt zelfvertrouwen uit. Iemand met een negatief zelfbeeld denkt dat hij niets kan, is onzeker en durft vaak niet zoveel omdat hij bang is dat het toch wel weer verkeerd zal zijn.

positief zelfbeeld

negatief zelfbeeld

Fig. 5.2
'Jij bent hééél flink'



Mensen met een (verstandelijke) handicap hebben ook op deze manier een zelfbeeld ontwikkeld. Over het algemeen hebben mensen met een lichamelijke handicap en mensen met een lichte of matig verstandelijke handicap een negatief zelfbeeld. Mensen met een negatief zelfbeeld hebben ook weinig *zelfvertrouwen*. Ze zijn onzeker en vragen steeds om bevestiging.

Voorbeeld

Willemijn werkt sinds een paar weken op de boerderij. Zij is heel secuur, maar heeft weinig zelfvertrouwen. Zij wil door haar werk zekerder van zichzelf worden. Zij mag de eieren, die Eric uit het kippenhok heeft gehaald in kleine doosjes doen. Af en toe zegt ze: 'Als ik het maar niet laat vallen'. Willemijn is onzeker en is bang dat ze een ei laat vallen. Haar begeleider kan haar zelfvertrouwen geven door haar een compliment te geven, omdat ze alle eieren zo netjes in het doosje heeft gedaan en omdat ze zo voorzichtig werkt. Gisteren ging ze met haar zus boodschappen doen in de supermarkt en ze zei toen met een stralend gezicht: 'Kijk, die heb ik ingepakt, goed hè, allemaal heel'.

Fig. 5.3
'Kijk eens hoe goed ik dit doe.'



Als begeleider moet je je bewust zijn van de invloed die jij hebt op het gedrag en gevoel van gehandicapte medewerkers. Kijk vooral naar wat ze goed kunnen en geef daarvoor complimenten, zodat zij een positiever zelfbeeld ontwikkelen.

Demonstratie

Gehandicapte medewerkers zijn praktisch ingestelde mensen. Je moet hen niet lastig vallen met lange verhalen over hoe zij iets moeten doen. Je kunt beter een goede en duidelijke demonstratie geven, daar hebben ze veel meer aan. Let daarbij goed op de volgende punten:

- Maak vooraf een goede analyse van de werkzaamheden.
- Ondersteun de demonstratie met pictogrammen die je vervolgens op de werkplek ophangt.
- Realiseer je wat de doelstelling van de taak is voor de medewerker.
- Realiseer je aan welke kwaliteitseisen het resultaat moet voldoen.
- Zorg ervoor dat je alle benodigde materialen voor de demonstratie hebt klaargezet. Het kan echter ook zijn dat het bij elkaar zoeken van de materialen bij de demonstratie hoort.
- Bespreek met de medewerker wat je gaat demonstreren en laat hem meedenken terwijl jij demonstreert.
- Zorg ervoor dat de medewerker enthousiast wordt en blijft.
- Verwijs op belangrijke momenten naar de pictogrammen.
- Ga in op veiligheidsvoorschriften voor medewerkers en eventuele bezoekers.
- Nodig de medewerker uit de taak (of een deel ervan) uit te voeren.
- Bespreek de demonstratie en controleer welke onderdelen nog niet duidelijk zijn.
- Herhaal onderdelen die nog niet duidelijk zijn.

Fig. 5.4
Demonstreren.



Het is belangrijk dat je de omvang van een taak aanpast aan het niveau van de medewerker, kijk maar naar de voorbeelden hierboven van Jan en Willemijn. Een taak die te gemakkelijk is, vormt geen uitdaging, maar als een taak te moeilijk of te ingewikkeld wordt kan de medewerker het werk niet meer overzien. Dit is niet goed voor zijn zelfvertrouwen en ook niet voor de arbeidsvreugde.

Verantwoordelijkheid

Als een medewerker bepaalde taken zelfstandig kan uitvoeren, kun je hem daarvoor de verantwoordelijkheid geven.

Voorbeeld

Eric is verantwoordelijk voor het kippenhok. Hij maakt het hok schoon, geeft de kippen water en voer en verzamelt de eieren. Hij praat over mijn kippen. Joop is de dierenverzorger op de boerderij van Eric. Joop loopt elke morgen met Eric naar het kippenhok. Hij zegt tegen Eric: 'Ik wil even zien hoe het met jouw kippen gaat'. Samen controleren ze het hok en de ren. Eric ervaart de belangstelling van Joop als interesse in zijn werk. Het is vandaag woensdag en Joop vraagt wat Eric gaat doen. Eric zegt: 'Het is vandaag woensdag, dus moet er nieuw zaagsel in het leghok, ik moet dus eerst de eieren uithalen en dan de kruiwagen ophalen uit de schuur met een baal zaagsel'. Eric heeft door het verzorgen van de kippen en alles wat daarbij hoort een zinvolle dagbesteding, het zijn zijn dieren en daar is hij heel trots op. De verantwoordelijkheid die hij draagt beïnvloedt zijn gevoel van eigenwaarde.

Eric is verantwoordelijk voor zijn taken in het kippenhok, maar Joop draagt de eindverantwoordelijkheid. Hij moet ervoor zorgen dat er voldoende zaagsel, voer en eierrekjes zijn, maar hij is ook verantwoordelijk voor het functioneren van Eric. Hij is bovendien verantwoordelijk voor de persoonlijke ontplooiing van Eric.

Fig. 5.5
De begeleider heeft de eindverantwoordelijkheid.



- Vragen 5.1**
- Waarom is een zinvolle dagbesteding belangrijk voor een verstandelijk handycapte?
 - Wie zal met jou het handelingsplan van een gehandicapte medewerker doorspreken?
 - Noem drie punten die belangrijk zijn als je een gehandicapte medewerker met een negatief zelfbeeld moet begeleiden.
 - Wat is de relatie tussen de doelstelling van een taak van een medewerker en de kwaliteitseisen die worden gesteld aan die taak?
 - In het voorbeeld staat dat Joop verantwoordelijk is voor de ontplooiing van Eric. Wat wordt daarmee bedoeld?

5.2 Motivatie

intrinsieke motivatie

Als een medewerker enthousiast is over zijn werkzaamheden is hij gemotiveerd. Hoe belangrijker het werk voor iemand is hoe groter de *motivatie* zal zijn om het werk zo goed mogelijk te doen. Willem ruimt graag op en hij heeft een voldaan gevoel als hij het pad heeft schoongeveegd. Hij heeft er geen problemen mee om datzelfde pad vijf keer per dag aan te vegen als hij ziet dat er rommel op ligt. Het is zijn pad en hij zal ervoor zorgen dat het netjes is en blijft. Dit heet *intrinsieke motivatie*. De medewerker is vanuit zichzelf gemotiveerd.

extrinsieke motivatie

Als Willem ziek is vraagt de begeleider of Marga het pad wil aanvegen. Marga zorgt veel liever voor de koffie. Marga vraagt: 'Moet dat dan?'. De begeleider kijkt haar met een lachend gezicht aan en zegt: 'Het ziet er niet netjes uit en we krijgen straks een groep schoolkinderen op bezoek'. Marga zegt: 'Nou vooruit dan maar, omdat jij het vraagt'. Zij doet het, omdat het moet van haar begeleider, niet omdat zij het belangrijk vindt dat het pad er netjes uitziet. Dit heet *extrinsieke motivatie*, het moet van een ander. Iemand die intrinsiek gemotiveerd is, zal zijn werk met meer plezier en met een beter resultaat doen dan iemand die niet of alleen maar extrinsiek gemotiveerd is.

Fig. 5.6

Ik vind dit heel erg leuk.



Wanneer is iemand gemotiveerd?

Motivatie is de prikkel die mensen ertoe aanzet om iets te doen. Een medewerker moet er belang bij hebben om iets te doen. Daarbij is het ook goed dat je weet waardoor motivatie belemmerd kan worden. Hieronder volgen een aantal redenen die de motivatie kunnen belemmeren:

- fysiologische redenen. Een medewerker die moe is of pijn of dorst heeft zal niet zo enthousiast aan het werk gaan;

- redenen die met veiligheid en zekerheid te maken hebben. Een medewerker die bang is dat hij fouten maakt of bang is dat de begeleider boos wordt, zal niet met plezier werken;
- sociale redenen. Een medewerker die een conflict heeft met andere medewerkers of bang is dat groepsgenoten hem niet accepteren is daar drukker mee bezig dan met zijn werk. 'Ik breng die kruitwagens met hooi niet meer naar het geitenweide, want Wim duwt mij altijd als ik over het bruggetje loop met de kruitwagens';
- redenen die met waardering te maken hebben. De grootste beloning voor een medewerker is waardering. Als een medewerker het gevoel heeft dat hij niet gewaardeerd of erkend wordt, verdwijnt de motivatie. 'Ik maak dat konijnenhok niet meer schoon, want Jessica zegt dat ik naar het konijnenhok ruik en dat is vies';
- redenen die met de zwaarte van het werk te maken hebben. Als het werk te gemakkelijk of te moeilijk is gaat dat ten koste van de motivatie.

Beloningen

Beloningen versterken het gewenste gedrag van de medewerker. Je kunt drie soorten beloningen geven, namelijk:

- sociale beloningen (een aai over de bol, een schouderklop en een complimentje);
- materiële beloningen (iets lekkers, een sticker en geld);
- beloningen in de vorm van een activiteit (koekjes uitdelen bij de koffie, gasten rondleiden op de boerderij en meehelpen bij een bijzondere activiteit).

Bij het geven van beloningen is het altijd belangrijk dat je duidelijk maakt welk gedrag jij wilt belonen. Daarom moet je de beloning ook altijd zo snel mogelijk na het gewenste gedrag geven.

Fig. 5.7
Goed gedaan.



- Vragen 5.2**
- Leg uit waarom intrinsieke motivatie beter is voor de ontplooiing van een medewerker dan extrinsieke motivatie.
 - Geef van de volgende situaties aan of er sprake is van intrinsieke of extrinsieke motivatie:
 - Jan gooit snel het gereedschap in de kast, want het is etenstijd en hij heeft een enorme trek.

-
- Toke zegt tegen haar vriendin: 'Ga jij maar vast naar de koffie, ik wil nog even deze doosjes opruimen, dan is de kast weer netjes'.
 - Sicco vraagt aan zijn buurman: 'Piet, wanneer ga je met mij mee om naar mijn geitjes te kijken?'.
 - Kees moet van zijn begeleider altijd eerst zijn overall aantrekken vóór hij naar de schuur mag.
 - Bert leert hard voor zijn toets omdat hij graag een hoog cijfer haalt.
 - Wilco helpt zijn vader op de boerderij, omdat hij vanavond graag de auto wil lenen.
- c In de tekst worden drie vormen van belonen genoemd. Geef vier voorbeelden van:
- sociale beloningen;
 - materiële beloningen;
 - beloningen in de vorm van een activiteit.
- d Wat is het nadeel van het geven van materiële beloningen?
- e Wat is de relatie tussen het krijgen van beloningen en het ontwikkelen van een positief zelfbeeld?
- f In de tekst staat dat Jessica vindt dat Jan naar het konijnenhok ruikt en 'dat is vies.' Leg uit hoe jij reageert op de medewerker en op Jessica. Leg je antwoord uit.

5.3 Begeleiden en samenwerken

Verstandelijk gehandicapten werken op een boerderij of in een park, omdat zij dat leuk vinden. Het is belangrijk dat jij weet waarbij de gehandicapte begeleiding moet hebben en je hebt ook geleerd hoe belangrijk een positieve houding ten opzichte van de gehandicapte is. Voor het begeleiden van en het samenwerken met gehandicapte medewerkers zijn het bieden van vertrouwen, veiligheid en structuur van groot belang.

Vertrouwen bieden

Een vertrouwensrelatie tussen jou als begeleider en de gehandicapte is van groot belang om een goede begeleiding en samenwerking mogelijk te maken. Bij een *vertrouwensrelatie* moet er sprake zijn van:

- wederzijdse acceptatie. Jij accepteert de gehandicapte medewerker met wat hij is, kan en wil en de gehandicapte medewerker accepteert jou als zijn begeleider;
- wederzijds vertrouwen. Jullie moeten elkaar kunnen en durven vertrouwen;
- jij als vertrouwensfiguur voor de gehandicapte medewerker. De medewerker kan met alles bij jou als begeleider terecht.

*functionele
samenwerkingsrelatie*

De vertrouwensrelatie is gekoppeld aan de relatie tussen jou als begeleider en de gehandicapte medewerker en heet daarom ook wel een *functionele samenwerkingsrelatie*. Om een vertrouwensrelatie te bereiken moet je denken aan de volgende aandachtspunten:

- Accepteer de medewerkers zoals ze zijn, reageer begripvol en inlevend op hun interesses en emoties.
- Heb vertrouwen in de medewerkers en straal dit uit. Laat ze de dingen die ze zelf kunnen zelf doen.

-
- Stel redelijke eisen aan de medewerkers, zodat ze er aan kunnen voldoen. Let ook op of ze het werk aankunnen.
 - Maak duidelijk welk gedrag jij wel en niet prettig vindt. Geef duidelijk aan waarom je dat vindt.
 - Geef complimenten voor zaken die de medewerkers goed doen. Wees blij met elke vooruitgang, hoe klein ook.
 - Leg niet de nadruk op wat er fout gaat. Geef de medewerkers als het kan de gelegenheid om fouten zelf te herstellen. Houd daarbij wel de veiligheid van mens en dier in de gaten.
 - Stimuleer de medewerker om nieuwe uitdagingen aan te gaan.
 - Geef de medewerker het gevoel dat je er samen voor gaat.

Veiligheid bieden

Naast vertrouwen is ook veiligheid van belang voor een vertrouwensrelatie. *Veiligheid bieden* betekent niet alleen dat er geen gevaarlijke situaties zijn op de werkplek. Bij de begeleiding van verstandelijk gehandicapten betekent veiligheid bieden ook dat de medewerker zich beschut, geborgen, vertrouwd en zeker voelt. Voor beide vormen van veiligheid ben jij als begeleider verantwoordelijk. Als je een medewerker een veilig gevoel wilt geven moet je letten op de volgende punten:

- de werksituatie;
- de aanwezigheid of afwezigheid van personen;
- de persoonlijke levensgeschiedenis van een medewerker.

De werksituatie

De werksituatie moet overzichtelijk zijn. Weet de medewerker wat hij moet doen en hoe? Je kunt voor een veilige situatie zorgen door hem steeds dezelfde vaste taken te laten doen op dezelfde plek en op dezelfde manier.

Jan en Wilco zorgen samen elke ochtend voor de konijnen, ze maken het hok schoon, geven de dieren brokken en schoon water en laten ze daarna in de ren. Omdat het vanochtend zulk mooie weer was heeft de parkopzichter de konijnen al vroeg in de ren gedaan. Jan en Wilco komen met de kruiwagen en het voer bij het konijnenhok en schrikken omdat de konijnen 'weg zijn'.

De aanwezigheid of afwezigheid van personen

Als een situatie onduidelijk of bedreigend is, is er dan een persoon die veiligheid kan bieden? Als de vaste begeleider niet aanwezig is, wie zorgt dan voor vervanging en mag je dan hetzelfde van de medewerker verwachten als normaal gesproken?

Jan en Wilco willen met hun ontdekking naar Jozien, hun begeleider. Jozien is niet in haar kantoor en Willem, de andere dierenverzorger zegt dat Jozien een vrije dag heeft. Gelukkig ziet Willem, dat Wilco en Jan van streek zijn en hij vraagt hun wat er aan de hand is. Daarna kunnen zij hem hun verhaal vertellen en Willem loopt met de beide mannen naar de ren, waar de konijnen rondhuppelen. Op die manier kan Willem in plaats van Jozien veiligheid bieden aan Jan en Wilco.

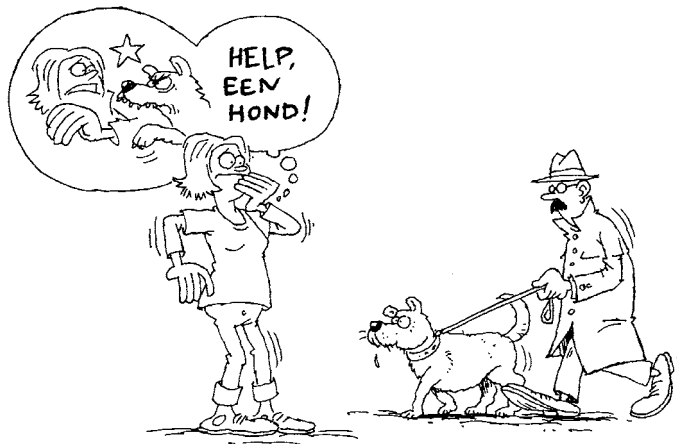
De persoonlijke levensgeschiedenis van een medewerker

De persoonlijke levensgeschiedenis van de medewerker is van belang om te weten welke positieve of negatieve ervaringen zijn huidige gedrag beïnvloeden?

Petra is vroeger gebeten door een hond. Als zij nu een hond ziet raakt zij onmiddellijk in paniek. Het is dus belangrijk dat haar begeleider Petra duidelijk kan maken dat er

in het park alleen maar aangelijnde honden mogen lopen en dat er dus nooit een hond zomaar bij haar kan komen.

Fig. 5.8
Ervaringen uit het verleden beïnvloeden het gedrag.



Structuur bieden

Door het aanbrengen van structuur maak je situaties inzichtelijk, overzichtelijk en hanteerbaar. Je kunt in drie opzichten structuur aanbrengen, namelijk:

- structuur in de dagindeling;
- structuur in de leef- en werkomgeving;
- structuur in de omgang en begeleiding.

Structuur in de dagindeling

Een min of meer vaste dagindeling geeft medewerkers houvast bij hun werkzaamheden. Het is een hulpmiddel om de dag overzichtelijk te maken. Er zijn altijd vaste onderdelen op vaste momenten, zoals het aankomen op de boerderij, het koffie en thee drinken, het lunchen enzovoort. Als jij zegt dat Joke na de koffie mee mag naar de winkel om konijnenbrokken te halen, dan weet ze dat zij vóór de koffie haar gewone dagelijkse werkzaamheden kan doen.

Fig. 5.9
Het dagprogramma geeft
houvast.



Structuur in de leef- en werkomgeving

Met het indelen van de leef- en werkomgeving kun je een medewerker ook structuur bieden. In een opgeruimde schuur zal de medewerker uitgenodigd worden om netjes te werken. Als de schuur netjes is aangeveegd en het gereedschap keurig is opgehangen, kan de medewerker beter zijn weg vinden dan in een rommelige schuur. Het is dan ook gemakkelijker om het gebruikte gereedschap weer op de juiste plaats op te ruimen.

Structuur in de omgang en begeleiding

consequent handelen

Daarnaast bied je een medewerker structuur door de manier waarop je met hem omgaat. Dit doe je door *consequent handelen*, namelijk door rust en regelmaat in jouw handelen als begeleider. Als begeleider moet jij jouw gedrag steeds weer aanpassen aan de individuele medewerkers. De ene medewerker heeft per se oogcontact nodig als je hem iets wilt duidelijk maken. Een andere medewerker moet je even aanraken en daarna heel korte zinnen gebruiken. Weer een andere medewerker kun je drie opdrachten tegelijk geven. Elke medewerker heeft zo zijn eigen benaderingswijze en daarin moet jij als begeleider consequent zijn. Dat geeft structuur en zo kan de gehandicapte medewerker het beste werken, want hij weet waar hij aan toe is als jij iets op een bepaalde manier zegt.

Voorbeeld

Jasmina heeft een matige verstandelijke handicap en is licht autistisch. Zij werkt 's morgens samen met Nina in de kantine. Jasmina's taak is de koffiekopjes op de bar te zetten, met twee klontjes suiker en een lepeltje op het schoteltje. Op de tafels zet zij kannetjes met koffiemelk die zij eerst heeft gevuld met melk uit de koelkast. Dan moet Jasmina de thermoskannen, voordat de koffie erin gaat, omspelen met warm water. Soms vergeet Jasmina wat ze aan het doen is, ze blijft dan staan, wiegt met haar lichaam heen en weer en begint te neuriën. Als Nina ziet dat Jasmina in haar eigen wereld aan het neuriën is, gaat ze voor Jasmina staan, raakt haar aan, zoekt oogcontact en noemt duidelijk haar naam. Als Jasmina reageert op haar naam, vraagt Nina: 'Wat moest jij doen?'. Bijna altijd zegt Jasmina dan: 'O ja, ik was weer even aan het dromen, hé? Wij moeten voor de koffie zorgen.' Daarna gaat Nina samen met Jasmina de dagelijkse werkzaamheden uitvoeren.

Vragen 5.3

- a In de tekst staat dat begeleiden te maken heeft met een vertrouwensrelatie. Geef van de volgende stellingen aan of er wel of geen sprake is van begeleiden:
- Als begeleider moet je laten zien wie de baas is.
 - Vertrouwen moet je uitstralen.
 - Je moet ze leren in zichzelf te geloven.
 - Ik weet wat voor de medewerkers het beste is.
 - Als begeleider moet je vooruit kijken om problemen te voorkomen.
- b Schrijf met eigen woorden op wat je verstaat onder structuur.
- c Met welke drie zaken moet je rekening houden als je een gehandicapte medewerker een veilig gevoel wilt geven?
- d Je kunt in drie opzichten structuur bieden. Neem het volgende schema over en vult het in:

Handeling	Structuur in de dagindeling	Structuur in de leef- en werkomgeving	Structuur in de omgang en begeleiding
's Morgens beginnen met koffie en thee.			
Na de koffie kopjes naar de keuken brengen.			
Voor het eten handen wassen.			
Een medewerker vragen hoe zijn weekend was.			
Een medewerker vragen wat hij na de koffie gaat doen.			

Handeling	Structuur in de dagin- deling	Structuur in de leef- en werkomgeving	Structuur in de omgang en begeleiding
De laarzen naast de mat zetten.			
Het werk controleren als een medewerker klaar is.			

- e Leg uit wat structuur en veiligheid met elkaar te maken hebben.
- f Maak een overzicht van de aandachtspunten waar jij als dierenverzorger aan moet denken als jouw collega op een ochtend onverwacht ziek is. Jouw collega zorgt met vier medewerkers voor de konijnen, geiten en kippen.

5.4 Jouw beroepshouding als begeleider

Eigenschappen

Als je in je werk om wilt gaan met mensen met een verstandelijke handicap, dan moet je je kunnen verplaatsen in hun leefwereld. Dit heet het *empathisch vermogen*. Je moet proberen om de wereld door de bril van een verstandelijk gehandicapte te bekijken. Probeer je dan ook voor te stellen hoe de omgeving op hen reageert en hoe het is om afhankelijk te zijn. Bij het samenwerken met en het begeleiden van gehandicapten ben jij als dierenverzorger een vertrouwensfiguur. Dit moet je kunnen uitstralen, je houdt een gehandicapte niet voor de gek, hij voelt onmiddellijk aan of jij iets meent of niet. Daarnaast moet je ook afstand kunnen nemen, door de doelstelling van de begeleiding goed in de gaten te houden. Natuurlijk hoort hier een behoorlijke dosis verantwoordelijkheidsgevoel bij en tot slot moet je bereid zijn tot *zelfreflectie*. Zelfreflectie wil zeggen, dat jij kritisch naar jouw eigen handelen wilt kijken en wilt erkennen wat je goed hebt gedaan en wat je een volgende keer beter anders zou kunnen doen en hoe.

Fig. 5.10
Bekijk het nu ook eens
door mijn bril.



Voorbeeld

Peter werkt als dierenverzorger op een wijkboerderij. Peter begeleidt Jacob en nog enkele gehandicapte medewerkers. Jacob heeft een lichte verstandelijke handicap en is spastisch. Hij verzorgt elke ochtend de geitjes en beleeft daar altijd veel plezier aan. Jacob weet precies wat hij allemaal moet doen; het leukste vindt hij het moment waarop het nachthok opengaat en de geitjes de wei in huppelen. Omdat de geitjes zo onstuimig de wei in dartelen wil Peter altijd zelf het nachthok opendoen, want hij is bang dat de enthousiaste dieren Jacob omver lopen. Maar Jacob wil eigenlijk heel graag zelf het hok open doen, daarom probeert hij de laatste tijd vóór Peter bij het nachthok te zijn. Peter zegt dan: 'Ga even opzij Jacob, de geiten komen eraan'. Peter vraagt zich af waarom Jacob hem de laatste tijd zo voor de voeten loopt. Hij praat erover met zijn collega, die zegt: 'Snap je dat dan niet Peter, Jacob wil zelf de geitjes in de wei doen, het zijn immers zijn geitjes'. Peter denkt erover na en komt tot de conclusie dat hij misschien veel te bezorgd is om Jacob. Hij besluit er met Jacob over te praten en bedenkt hoe Jacob het hok kan openen zonder door de geitjes onder de voet te worden gelopen. Een week later laat een stralende Jacob de geitjes in de wei, terwijl hij opzij van de deur staat en Peter denkt: 'Leuk dat Jacob dit toch kan doen, ik was te bezorgd'.

Leiden en begeleiden

De woorden leiden en begeleiden lijken veel op elkaar. In de praktijk is er echter ook een verschil. Bij leiden geeft de leider de richting aan, hij zegt wat er moet gebeuren en hoe het moet. Een begeleider staat naast de medewerker en begeleidt hem bij de taken die hij uitvoert en het proces dat hij doormaakt. Naarmate het intellectuele niveau van medewerkers hoger is, kun je meer begeleiden en hoeft je minder te leiden.

Voorbeeld

Annemarie legt aan Johan uit hoe hij de grasmachine moet bedienen (leiden). Als Johan aan het gras maaien is, vraagt hij: 'Wanneer moet ik de zak leegmaken?'. Annemarie loopt naar hem toe en vraagt: 'Wanneer moet je de zak legen?'. Johan kijkt naar de zak en zegt: 'O ja, als hij vol is, hè?'. Annemarie begeleidt Johan om zo goed mogelijk zelfstandig het gras te maaien.

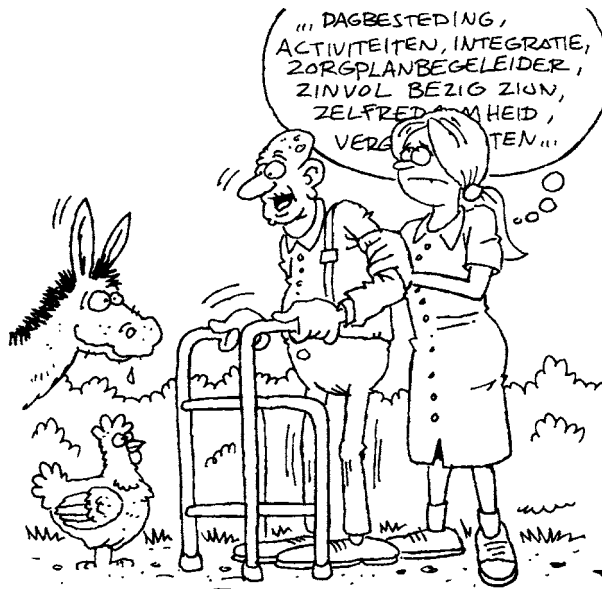
Vragen 5.4

- Beschrijf een situatie die je hebt meegemaakt, waarin je laat zien hoe jij je empathisch hebt opgesteld.
- Hoe ervaar je het zelf als iemand moeite doet om zich in jouw situatie te verplaatsen?
- Geef voorbeelden van situaties waarin een begeleider afstand moet nemen van de medewerker en de doelstelling van de begeleiding moet bewaken.
- Kijk kritisch naar jezelf en zoek drie sterke en drie zwakke eigenschappen. Welke van deze eigenschappen kunnen jou goed van pas komen bij het begeleiden van mensen met een verstandelijke handicap en welke kunnen je daarbij belemmeren?
- Wat is het verschil tussen het begeleiden van een medewerker bij een taak en het begeleiden bij een proces? Maak het duidelijk met een voorbeeld.

5.5 Controle van de werkzaamheden

Fig. 5.11

Alles onder controle?



De dagbesteding van een verstandelijk gehandicapte is met zorg gekozen. Het is de bedoeling dat hij zinvol bezig is met dingen die hem interesseren en waar hij persoonlijk iets mee wil bereiken. Dit is een onderdeel van de integratie van gehandicapten in de maatschappij. De zorgplanbegeleider vanuit de instelling heeft vooraf met de gehandicapte (en eventueel zijn familie) vastgesteld aan welke doelen hij wil gaan werken en hoe hij dat wil doen. Vaak hebben de doelen ook te maken met het vergroten van de zelfredzaamheid. De zorgplanbegeleider bespreekt het zorgplan met de contactpersoon op de boerderij. Hierbij bekijken zij hoe de boerderij kan meewerken aan het realiseren van de gestelde doelen. Als begeleider weet jij:

- waarom iemand bepaalde werkzaamheden doet;
- wat hij daarmee wil bereiken;
- wat jij van hem mag verwachten.

De zorgplanafspraken worden regelmatig geëvalueerd, maar jij zult dagelijks te maken krijgen met het controleren van de werkzaamheden die de medewerker uitvoert. Die controle hangt nauw samen met de drie punten die hiervoor staan genoemd.

Denk bij de controle van de werkzaamheden van een medewerker aan:

- belonen;
- feedback geven;
- respectvolle bejegening.

Belonen

Als je gewenst gedrag van een medewerker beloont zal hij proberen dit gedrag vaker te vertonen. Het is dus heel belangrijk dat je bij jouw controles begint met het benoemen en belonen van de gewenste resultaten. Je kunt verschillende beloningen geven, sociale beloningen, materiële beloningen en beloningen in de vorm van activiteiten.

Soms zijn er medewerkers die jou als begeleider willen uitdagen en daarom expres ongewenst gedrag vertonen. Het is belangrijk dat je je daarvan bewust bent en jouw reactie aanpast aan de situatie en de persoon. De ene keer werkt het heel goed als je erin meegaat en er een grap van maakt. Een andere keer kun je het ongewenste gedrag beter negeren, het is dan voor de medewerker niet interessant om dit gedrag te herhalen. Weer een andere keer kun je de medewerker het beste feedback geven over zijn gedrag.

Feedback

Bij de controle van activiteiten gaat het erom dat de medewerker het gevoel krijgt dat hij goed bezig is en weet wat hij eventueel anders moet doen. Dit heet feedback geven. Feedback is het terugkoppelen van informatie van de ene persoon naar de andere, waarbij je duidelijk maakt hoe het gedrag of het handelen van de ene persoon overkomt op de andere persoon.

Hoe geef je feedback?

Voorwaarde voor het controleren van werkzaamheden en het geven van feedback is dat er een vertrouwensband is tussen begeleider en medewerker. Feedback kun je het beste geven op de volgende manier:

- 1 Benoem wat je ziet op het juiste moment, liefst direct. Als een medewerker gereedschap laat vallen en dat niet opruimt moet je daar direct op reageren. Hij kan dan onmiddellijk zijn gedrag corrigeren. Als je een uur later daarover met hem wilt praten kan hij het al lang vergeten zijn.
- 2 Begin met 'ik' en niet met 'jij'. De medewerker krijgt hierdoor meer ruimte om naar jou te luisteren. Als je met 'jij' begint zal hij zich snel aangevallen voelen en is de bereidheid om het gedrag te veranderen minder. Bijvoorbeeld: 'Jan, ik zie dat de bezem midden op het pad ligt, heb jij die vergeten mee te nemen?'.
3 Zeg wat de consequenties van het gedrag kunnen zijn. Als jij Jan vertelt, dat andere medewerkers over de bezem kunnen struikelen, zal hij begrijpen waarom jij er wat van zegt.
- 4 Zeg wat je wel verwacht. Als jij duidelijk maakt wat jij wel verwacht is het voor de medewerker duidelijk hoe hij zijn gedrag moet corrigeren.

Respectvolle bejegening

Als begeleider van gehandicapten is het jouw taak de begeleiding van de medewerker uit te voeren. De visie en de doelstelling van het bedrijf waar jij werkt komen tot uiting

in de manier waarop de medewerkers omgaan met de gehandicapte medewerkers. In dat verband wordt nogal eens de term 'respectvolle bejegening' gebruikt. Dit begrip is uitgewerkt in een nota van de Vereniging voor Gehandicaptenzorg (NVCz). Deze nota is verspreid onder de instellingen voor gehandicaptenzorg met als doel de discussie te stimuleren over wat respectvolle bejegening inhoudt. In de nota wordt uitgegaan van het volgende mensbeeld:

- De mens is uniek.
- De mens is een totaliteit.
- De mens is in ontwikkeling.
- De mens is zelfbepalend, zelfverzorgend.
- De mens is deels afhankelijk, maar niet (volledig) onbekwaam, ondanks de ernst van de handicap.
- De mens is betekenisvol in zijn sociale relaties.
- De mens heeft een voorgeschiedenis en een levensloop.

Als kenmerken van respectvolle bejegening noemt de nota:

- Je besteedt aandacht aan de persoon.
- Je benadert de persoon als individu.
- Je erkent de rechten van het individu.
- De persoon is iemand met een verleden, heden en toekomst.

Vragen 5.5

- a Bedenk vier redenen waarom controle van uitgevoerde activiteiten op een boerderij noodzakelijk is.
- b Welke drie zaken moet je weten voordat je de werkzaamheden van een gehandicapte medewerker kunt beoordelen?
- c Wat heeft een zinvolle dagbesteding van een gehandicapte te maken met integratie?
- d Geef vier voorbeelden van gewenst gedrag van een medewerker.
- e Kan een medewerker tijdens zijn werk op de boerderij ook feedback geven aan jou als begeleider? Leg dit uit.
- f Geef van de volgende zinnen aan of ze te maken hebben met een juiste manier van feedback geven:
 - 1 Je moet niet schreeuwen tegen het paard.
 - 2 Ik zie dat je boos bent.
 - 3 Als je de emmers daar neer zet loopt iedereen er tegenaan.
 - 4 Hoe kun je dat nu zó doen?
 - 5 Jan, gisteren heb je de kippen gevoerd en toen
 - 6 Ik vind het niet netjes als je de bezoekers steeds vraagt hoe oud ze zijn.
- g Hoe kun jij bij jouw werk als begeleider van gehandicapten getuigen van een respectvolle bejegening?

5.6 Afsluiting

In dit hoofdstuk heb je geleerd wat er allemaal van jou verwacht mag worden als je bij jouw werk op de boerderij of in het park mensen met een verstandelijke handicap begeleidt. Je hebt ontdekt hoe belangrijk het is om de wereld door de bril van de medewerker te bekijken en je te verplaatsen in zijn leefwereld en de hulpvraag die hij heeft. Daardoor kun je op de juiste manier werkzaamheden demonstreren, de

medewerker leiden, begeleiden, motiveren, stimuleren en de activiteiten controleren. Je hebt geleerd dat zinvol werk voor een gehandicapte belangrijk is. Je hebt kunnen leren hoe mensen gemotiveerd worden en waardoor die motivatie wordt beïnvloed. Maar vergeet niet dat ieder mens uniek is. Daarom is een eerlijk contact van mens tot mens tussen jou en de medewerker de belangrijkste basis voor een goede samenwerking en de verdere ontwikkeling van de medewerker.

6 Contacten tussen boerderij en zorginstelling

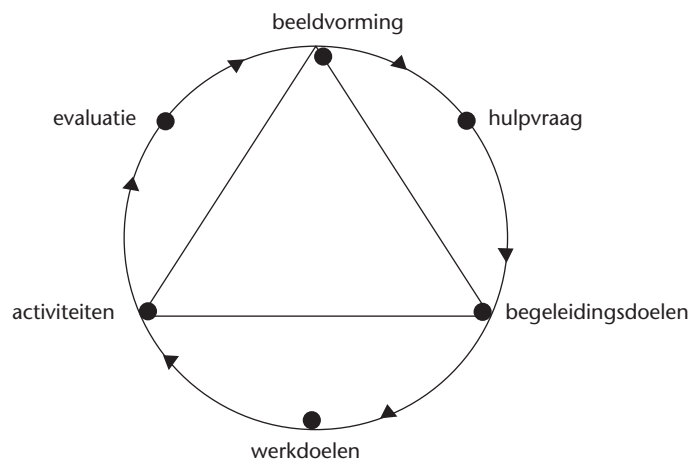
Oriëntatie

Willem zegt op een ochtend tegen zijn begeleider Jeroen: 'Vandaag komt Jan op bezoek, hé?'. Jeroen antwoordt: 'Ja, Jan wil graag zien hoe je je werk hier doet en daar moeten we het met hem over hebben. Weet je nog wat we Jan allemaal moeten vertellen?'. De dag ervoor heeft Jeroen het gesprek met de begeleider uit de instelling waar Willem woont al met Willem voorbereid. Zij gaan het begeleidingsplan van Willem evalueren. Het begeleidingsplan voor de activiteiten van Willem op de boerderij is een onderdeel van het zorgplan dat Willem samen met Jan, zijn ouders en Jeroen bijna twee jaar geleden heeft opgesteld. Vandaag komt Jan naar de boerderij om met Jeroen en Willem de afspraken uit het begeleidingsplan te evalueren.

6.1 Methodisch handelen aan de hand van een zorgplan

Verstandelijk gehandicapten die op een boerderij of DAC gaan werken hebben een *zorgplan*. In het zorgplan wordt de dagbesteding van een verstandelijk gehandicapte vastgelegd door het in kaart brengen van de zorgvragen. In het zorgplan staat hoe met de zorgvragen moet worden omgegaan en wie welke taken heeft bij het vervullen van de zorgvragen. Op de boerderij spreek je meestal over een 'deelnemer' of een 'medewerker', maar bij het opstellen van een zorgplan is eigenlijk altijd sprake van een 'cliënt'. Het zorgplan wordt opgesteld door de *persoonlijke begeleider* van de cliënt, samen met de cliënt en eventueel zijn ouders of voogd. Verder kunnen er verschillende deskundigen aan meewerken zoals een gedragsdeskundige en een fysiotherapeut. Een onderdeel van het zorgplan is het *begeleidingsplan* waarin staat waarmee en hoe de cliënt begeleid wil worden. Met dit begeleidingsplan krijg jij te maken als je als dierenverzorger medewerkers met een verstandelijke handicap begeleidt. De zorginstelling verwacht dat je een bijdrage kunt leveren aan dit begeleidingsplan. Het zorgplan wordt minimaal eens per twee jaar geëvalueerd. Het principe van het werken met een zorgplan is *methodisch handelen*. Methodisch handelen is: 'Bewust, procesmatig en systematisch handelen volgens een vooraf opgesteld plan om een bepaald doel te bereiken.' In de volgende figuur staat hoe methodisch handelen er schematisch uit ziet.

Fig. 6.1
Methodisch handelen.



Beeldvorming

Beeldvorming is alles wat te maken heeft met de persoon van de cliënt of medewerker. Het gaat hierbij om zijn persoonlijke gegevens, zijn persoonsgeschiedenis en zijn persoonsbeeld. Het geeft antwoord op de vraag: Wie is deze persoon?

Hulpvraag

De *hulpvraag* van de cliënt heeft te maken met de wensen van de cliënt en zijn persoonlijke begeleider, met zijn toekomstbeeld, met zijn ontwikkelingsmogelijkheden en de omgevingsfactoren. Gitta wil bijvoorbeeld graag wat meer zelfvertrouwen ontwikkelen. Zij is erg onzeker en vraagt heel vaak of ze het wel goed doet, ook al weet ze dat ze het goed doet.

Begeleidingsdoel

Vanuit de hulpvraag ontstaan begeleidingsdoelen. In het geval van Gitta zou een begeleidingsdoel kunnen zijn dat haar zelfbeeld positief wordt beïnvloed.

Werkdoel

Als er is vastgesteld waarin een cliënt begeleid wil worden, kunnen daarbij werkdoelen worden vastgesteld. De werkdoelen voor Gitta moeten ertoe leiden dat zij een positief zelfbeeld ontwikkelt, doordat zij ontdekt dat zij haar taken goed kan uitvoeren. Zij moet dus beginnen met eenvoudige taken, die ze bovendien interessant vindt.

Activiteiten

Bij de werkdoelen worden vervolgens activiteiten gezocht. Gitta houdt van poezen, het vullen van de poezenbakjes met kattenbrokken, kattenvoer en melk zijn voor haar eenvoudige taken. Gitta is ook in staat om de benodigde spullen op te halen en na afloop weer op te ruimen in de kast en de koelkast. Omdat zij van poezen houdt zal ze gemakkelijk contact met de poezen kunnen maken en daardoor zal ze het gevoel krijgen dat zij belangrijk is voor de poezen.

Evaluatie

De gemaakte werkafspraken worden regelmatig geëvalueerd op de boerderij. Het totale zorgplan wordt minstens een keer per twee jaar besproken door alle betrokkenen. Op de boerderij worden de werkzaamheden meestal een keer per twee maanden geëvalueerd. Na elke evaluatie worden beeldvorming, hulpvraag en begeleidingsdoelen bijgesteld en begint de hele cyclus weer opnieuw.

- Vragen 6.1**
- a Leg in je eigen woorden uit wat er wordt bedoeld met 'methodisch handelen'.
 - b Wat is de functie van een zorgplan?
 - c Met welk onderdeel van het zorgplan heb jij als begeleider op de boerderij te maken?
 - d Wat moet jij als dierenverzorger weten over een medewerker met een verstandelijke handicap die jij gaat begeleiden, voordat je hem op de boerderij aan activiteiten laat deelnemen?
 - e In de theorie wordt Gitta als voorbeeld genoemd. Beschrijf vijf aandachtspunten die jij belangrijk vindt bij de begeleiding van Gitta.
 - f In de tekst staat dat men bij het opstellen van een zorgplan spreekt over 'de cliënt' en op de boerderij over 'deelnemer' of 'medewerker'. Leg de verschillen tussen deze benamingen uit.

6.2 Observeren, registreren en rapporteren

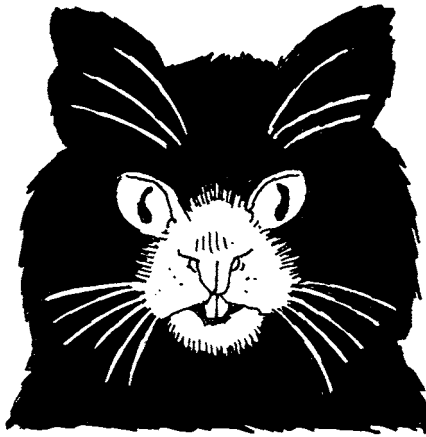
Om vast te stellen of de doelen zijn bereikt moet je kunnen observeren en vervolgens de gegevens die je hebt verkregen kunnen registreren en rapporteren.

Observeren

Om het ontwikkelingsproces van een medewerker goed te kunnen begeleiden is het belangrijk dat je goed observeert. *Observeren* is het doelgericht waarnemen van het gedrag van een medewerker. Voordat je gaat observeren moet je weten wat je wilt observeren en hoe je gaat observeren. Als je wilt observeren of een medewerker de activiteiten die hij doet leuk vindt, moet je je eerst afvragen aan welk gedrag je kunt zien of hij zijn werk leuk vindt. Bij jouw observaties zul je dan letten op die gedragingen. Om door observaties aan betrouwbare gegevens te komen moet je:

- nauwkeurig* – *nauwkeurig* observeren. Je moet dus alleen letten op het gedrag dat te maken heeft met het doel van jouw observatie. Dit moet je heel zorgvuldig doen;
- regelmatig* – *regelmatig* observeren. Iedereen heeft wel eens een slechte dag. Door regelmatig en op verschillende tijdstippen te observeren krijg je verschillende observatiegegevens en kun je je een duidelijk beeld vormen;
- gevarieerd* – *gevarieerd* observeren. Probeer de persoon te observeren in zoveel mogelijk verschillende situaties, dan krijg je het beste beeld.
- objectief* – zo *objectief* mogelijk observeren, zonder jouw eigen interpretatie. Dit betekent dat je zuiver moet registreren.

Fig. 6.2
Observeren is gericht
waarnemen. Waar is de
muis?



Objectieve en subjectieve observatiegegevens

Objectieve observatiegegevens zijn gegevens die voor iedereen zichtbaar en meetbaar zijn, zonder persoonlijke mening. Een objectieve beschrijving van iemand op je boerderij zou kunnen zijn: 'Heidy is een meisje met zwarte krullen, ze is niet zo erg lang en ze draagt vaak een tuinbroek.'

Subjectieve observatiegegevens zijn ingekleurd door jouw persoonlijke mening. Als je zegt 'Heidy is dat hele kleine meisje, met die slordige zwarte krullen en die ouderwetse tuinbroek' ben je aardig subjectief bezig.

Interpreteren

interpreteert

Bij het observeren moet je er ook voor uitkijken dat je niet te snel *interpreteert*. Interpreteren is het geven van verklaringen voor gedrag die jij alleen maar vermoedt. Hier volgt een voorbeeld van een interpretatie. Peter heeft het kippenhok uitgemest, hij heeft de mest opgeruimd en schone houtwol in het hok gedaan. De kippen lopen in de ren. Peter gaat na afloop op het bankje voor de ren zitten. Zijn begeleider denkt: 'Peter is moe, want hij gaat op het bankje zitten'. In werkelijkheid is Peter niet moe, maar vindt hij het leuk om naar de kippen in de ren te kijken. De begeleider van Peter kan erachter komen of hij moe is door te vragen waarom hij op het bankje voor de kippenren zit. De objectieve gegevens zijn dat Peter het hok heeft schoongemaakt en dat hij op het bankje gaat zitten.

Registreren en Rapporteren

Observatiegegevens moet je zo snel mogelijk na de observatie registreren (vastleggen). Dat kan op verschillende manieren:

- Schrijf op wat je hebt waargenomen.
- Vul een vragenlijst of observatielijst in.
- Leg de observatie vast op geluidscassette, film of video.

rapporteren

Het zal van de situatie afhangen voor welke methode je kiest. De gegevens die je door observatie hebt verzameld, kun je gebruiken voor het rapporteren over de medewerker. *Rapporteren* is het overdragen van gegevens aan anderen. Je kunt mondeling en schriftelijk rapporteren. In beide gevallen geldt het volgende:

- Draag objectieve gegevens over.
- Ga uit van de doelstellingen uit het begeleidingsplan.
- Draag relevante en concrete informatie over.

- Maar onderscheid tussen objectieve, feitelijke gegevens over de medewerker en jouw subjectieve interpretatie.
- Spreek geen oordeel uit.

Bij een evaluatie van het begeleidingsplan maak je meestal gebruik van schriftelijke rapportages. Bij tussentijdse evaluaties wordt ook wel gebruik gemaakt van mondelinge rapportages.

- Vragen 6.2**
- Waarom is het belangrijk zo objectief mogelijk te observeren?
 - Neem het volgende schema over en geef aan of je te maken hebt met objectieve (O) of subjectieve (S) gegevens.

Beweringen	Objectief of subjectief
Ik weet zeker dat Jan de geiten heel leuk vindt, hij staat steeds bij het hek.	
Joke loopt altijd chagrijnig rond, ze heeft altijd slechte zin.	
Wilco, gaat nu uit zichzelf naar de bezoekers toe, hij heeft meer zelfvertrouwen dan een paar maand geleden.	
Annemieke moet 's morgens altijd even op gang komen, daarna gaat ze met plezier aan haar werk.	
Willem hangt het gereedschap altijd weer op de juiste plaats, hij werkt heel nauwkeurig.	
Peter heeft vannacht vast niet goed geslapen, hij was zo humeurig.	

- Leg uit waarom belangrijke observatiegegevens schriftelijk moeten worden vastgelegd.

6.3 Evalueren

evalueren *Evalueren* is het vaststellen van de waarde van wat er gedaan is. Bij het opstellen van het zorgplan en het begeleidingsplan zijn doelen gesteld. Bij die doelen zijn middelen, werkwijzen en aandachtspunten voor de begeleiding gekozen. Bij de evaluatie ga je kijken in hoeverre de verschillende doelen zijn bereikt en hoe de begeleiding moet worden bijgesteld. Een evaluatie heeft twee kanten, namelijk: de productkant en de proceskant.

productevaluatie *Productevaluatie* is het vaststellen van de waarde van de activiteiten voor de medewerker. Heeft hij zich de vaardigheden eigen gemaakt die hij wilde bereiken?

procesevaluatie

Procesevaluatie is het vaststellen van de waarde van het proces zoals je dat samen met de medewerker hebt doorgemaakt. Hoe verliep de samenwerking? Hoe verliep zijn persoonlijke ontplooiing?

Fig. 6.3

Het zorgplan wordt minstens een keer per twee jaar geëvalueerd.



Aanpassen doelen

Bij elke evaluatie ga je uit van de doelen die van tevoren zijn opgesteld. Aan het evaluatiegesprek nemen de medewerker en zijn persoonlijke begeleider deel en soms ook de ouders of de wettelijke vertegenwoordiger. In het evaluatiegesprek bespreken jullie de vorderingen van de medewerker ten opzichte van de gestelde doelen. Je besteedt daarbij aandacht aan het product (wat hij deed?) en aan het proces (hoe heeft hij zich ontwikkeld?). Het geeft vaak grote voldoening als de medewerker doelen heeft gehaald. Vaak ontstaan hierdoor vanzelf weer nieuwe doelen.

Gitta wil bijvoorbeeld graag wat meer zelfvertrouwen ontwikkelen. Zij is erg onzeker en vraagt heel vaak of ze het wel goed doet, ook al weet ze dat ze het goed doet. Bij de evaluatie zullen Gitta en haar begeleiders het hebben over haar zelfvertrouwen. Zij zullen haar misschien vragen wat ze goed kan en wat ze leuk vindt. Het doel was het vergroten van haar zelfvertrouwen (proces). Het middel daarvoor waren haar taken bij het verzorgen van de poezen (product).

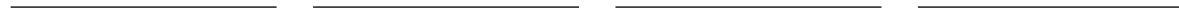
Sommige doelen zijn misschien gedeeltelijk behaald en zullen worden bijgesteld. Aan het einde van een evaluatiegesprek is zo een nieuw begeleidingsplan ontstaan. De nieuwe afspraken worden op papier gezet, en door alle betrokkenen ondertekend en er wordt afgesproken wanneer het nieuwe plan geëvalueerd zal worden. Op die manier is de cirkel weer rond. Dit begeleidingsproces heet ook wel een *cyclisch proces*, omdat het zich via vaste stappen steeds weer herhaalt, van beeldvorming, via hulpvraag, begeleidingsdoelen en werkdoelen naar activiteiten en uiteindelijk naar evaluatie en nieuwe beeldvorming.

cyclisch proces

6.4 Afsluiting

In dit hoofdstuk heb je geleerd dat het begeleiden van mensen met een verstandelijke handicap een methodisch en cyclisch proces is. Om goed te begeleiden moet je goed observeren. Hierbij is het belangrijk dat je een onderscheid kunt maken tussen objectieve en subjectieve gegevens. Je moet ook voorzichtig zijn met het geven van

jouw interpretaties. Nadat je met de medewerker en zijn persoonlijke begeleider het proces en het product van de afgelopen tijd hebt geëvalueerd, kunnen er weer nieuwe doelen worden opgesteld. Bij tussentijdse evaluaties stel je eventueel samen met de betrokkenen de begeleidingsdoelen en de werkdoelen eerder bij.



Trefwoordenlijst

A

aangeboren handicaps 12
actief luisteren 46
afasie 48
afhankelijkheid 20
afstemming 50
analyseren van werkzaamheden 60
arbeidstraining 58
auditieve handicap 14, 47
autisme 18, 47

B

beeldvorming 90
begeleiding 31
begeleidingsdoel 90
begeleidingsplan 89
behoeften 36
belonen 86
beperkingen 9
beroepshouding 52

C

communicatie 44
compromissen sluiten 52
cyclisch proces 94

D

dagbesteding 23
doelstelling 57
draaiboek 37

E

educatie 29
eigen verantwoordelijkheid 40
eigenschappen 83
eigenwaarde 40
eisen aan programma 36
empathisch vermogen 54, 83
ergonomie 66
ernstige verstandelijke handicap 17
evaluatie 38
extrinsieke motivatie 76

F

faciliteiten 32
feedback 86
functionele samenwerkingsrelatie 78

G

gelijkwaardigheid 54
gespreksvoering 44
grenzen stellen 46

H

handelingsplan 71
handicap 9
hulpvraag 56, 57, 71, 90
hygiëne 69

I

integratie 22
interactie 53
intrinsieke motivatie 76

L

leskist 29
levenscyclus 23
levensritme 22
levensstandaard 23
lichamelijke zelfredzaamheid 16
lichte verstandelijke handicap 17

M

maatschappelijke zelfredzaamheid 16
matige verstandelijke handicap 17
meebelevers 58
meervoudig gehandicapt 18
methodisch handelen 89
miscommunicatie 51
motivatie 76
motorische handicaps 13

N

normalisatie 22

O

objectieve observatiegegevens 92
observeren 91
ontvanger 45
orgaanhandicap 15
organiseren van werkzaamheden 59

P

persoonlijke begeleider 89
persoonlijkheid van de begeleider 53
persoonsgebonden Budget (PGB) 24
procesevaluatie 94
productevaluatie 93

R

recreatie 29, 58
reflectie 54
respectvolle bejegening 86
revalidatie 12

S

snoezelruimte 32
sociale zelfredzaamheid 16
stereotiepe bewegingen 18
stoornis 9
subjectieve observatiegegevens 92

T

therapie 57
toegankelijkheid 30

V

vaste structuur 61
veiligheid 30, 46, 67
veiligheid bieden 79
verantwoordelijkheid 65
verstandelijke (of cognitieve) handicap 15
vertrouwen 46
vertrouwensband 46
vertrouwensrelatie 78
verworven handicaps 12
visuele handicap 14, 47

W

werkdoel 90
werkplan 62

Z

zeer ernstige verstandelijke handicap 16
zelfbeeld 21, 39, 72
zelfbeschikking 42
zelfredzaamheid 20
zelfreflectie 83
zelfvertrouwen 73
zender 45
zintuigactivering 29
zinvolle dagbesteding 43, 58, 71
zoönosen 70
zorg op maat 21
zorgplan 23, 71, 89