

Nieuwe manier van werken met zorg



Visie en werkwijze

Onze visie op zorg en arbeidsbegeleiding

Mensen met lichamelijke en/of verstandelijke beperkingen zijn volwaardige burgers van onze samenleving. Zij moeten dan ook de kans krijgen om in die samenleving als volwaardige burgers te leven, te werken en sociale relaties te onderhouden. (Van Genneep, 2000) Nog niet zo heel lang geleden zag men mensen met verstandelijke beperkingen volgens een defectvisie. Men zag louter de beperkingen en niet de mogelijkheden en competenties. Hierdoor werden groepen mensen gestigmatiseerd, geïsoleerd en onder hun niveau geschoold of zelfs geïnstitutionaliseerd. Naast deze onderdrukkende visie is een veel werkbaardere defectoriëntatie ontstaan. (Klaus,1999) De defectoriëntatie gaat niet voorbij aan de beperkingen, maar legt de nadruk meer op de mogelijkheden. Hierdoor wordt een individuerichte ondersteuning van bepaalde onderdelen van het handelen mogelijk. Door differentiatie hierin is het niet meer nodig om participatie van mensen met beperkingen te beperken tot bijvoorbeeld kijken of het verrichten van eenvoudige handelingen. Afhankelijk van hun competentie krijgen ze minder of meer ondersteuning. We hoeven dan niet meer in te delen naar niveau van functioneren, maar naar de intensiviteit van de ondersteuning. In de Graanschuur willen we vanuit deze visie werken en dat binnen de actuele context van de participatiemaatschappij. Ieder kan en moet als burger een bijdrage leveren waardoor we aan de kwaliteit van leven werken, aan dat van onszelf en aan dat van elkaar. Wij pleiten voor een volledig inclusie en emancipatie van mensen met verstandelijke en/of lichamelijke beperkingen. We willen ervoor waken dat we geen schijnemancipatie toepassen en de medewerkers binnen ons bedrijf werkelijk als volwaardige medewerkers benaderen. We hebben er bij het oprichten van deze werkplek met opzet voor gekozen om het woord cliënten te vermijden, maar om consequent te kiezen voor de benaming van medewerkers. Na een periode gewerkt te hebben met deze benaming hebben we gemerkt dat het voor gasten of klanten van de Graanschuur soms verwarring oproept. In samenspraak met alle medewerkers hebben we ervoor gekozen om de term “de bakkers van de Graanschuur” te gebruiken.



Na deze algemene visie werken we volgens de volgende drie uitgangspunten:

- 1 Werk is de beste zorg: Door het aanbieden van een nuttige dag invulling in de Graanschuur willen wij de ontwikkeling van de medewerkers stimuleren. We bieden de medewerkers mogelijkheden aan om zich een volwaardig werknemer van het bedrijf te voelen. Dit doen we door een uitdagende bejegening waarbij we de medewerkers aanmoedigen om de zone van de naaste ontwikkeling op te zoeken. Als we mensen aanspreken op datgene wat ze bijna, maar net nog niet helemaal beheersen, presteren ze het best. (Vygotsky) Vergroten van mogelijke zelfstandigheid is het verkleinen van onnodige afhankelijkheid.
- 2 Help mij het zelf te doen en te zijn wie ik ben: Binnen de veilige kaders van enkele structuren geven we de medewerkers een zo ruim mogelijk keuze aanbod zodat ze hun eigen interesses en voorkeuren kunnen volgen. We zijn van mening dat daardoor een krachtige intrinsieke motivatie kan ontstaan waardoor de medewerkers in hun kracht komen te staan. (empowerment) Wij kunnen ze helpen bij het ontdekken van hun drijfveren en motivatie. We willen ruimte bieden voor een eigen koers en daarbij de medewerkers zeggenschap geven over hun dagbesteding.
- 3 Ervaringsgericht leren: Ervaringen opdoen door het maken van fouten en het boeken van successen is volgens ons de beste leerschool. Letterlijk zelf ervaringen opdoen draagt intensiever bij aan het leerproces, dan verbale instructie alleen. We bieden hulp die aansluit bij de eigen leefwereld en die aansluit bij datgene wat de medewerker al doet en kan. We hebben oog voor de sterke en zwakke kanten van de medewerkers. Dit komt tot uiting in het versterken van de contacten uit hun eigen omgeving. Ook houden wij nauw contact met de ouders en/of begeleiders uit de woonsituatie van de medewerkers.

Op basis van bovengenoemde drie pijlers werken de beroepskrachten en de vrijwilligers samen aan de ontwikkeling van de medewerkers. Deze visie wordt als leidraad gebruikt voor het uitzetten van de taakinvulling en het beschrijven de leer-werkplannen van de medewerkers individueel.



Nieuwe manier van werken met zorg, werkwijze

1 Welke diensten bieden wij aan?

We werken in eerste instantie met medewerkers die vallen onder de categorieën: 'niet vrijblijvend arbeidsmatig' en 'toeleidend' naar werk (zie figuur 1). Wij leveren begeleiding op de werkplek door beroepskracht en met opleiding en ervaring in de horeca en de welzijnssector op Universitair-, HBO- en MBO-niveau.

2 Waar zijn wij goed en onderscheidend in?

- Maatwerk.
- Echte interesse, enthousiasme en creativiteit.
- Uitdagend werk, in een realistische werkomgeving
- Aandacht zonder verstikking
- Ontwikkelingsgericht door uitdagend werk en prikkelende begeleiding
- Warmte en veiligheid
- Vriendelijke, respectvolle bejegening
- Goed opgeleid personeel met verstand van zake en de juiste focus, namelijk het welzijn en de ontwikkeling van de cliënt.

3 Voor welke medewerkers?

Op dit moment werken Marjolein, Ruben Dick en Julia bij ons. Twee cliënten vallen onder de Wet langdurige zorg en één cliënt werkt met indicatie via de WMO. Wij willen graag uitbreiden en richten ons dan op de boven beschreven doelgroep.



Figuur 1

1. Educatie en Recreatie	2. Vrijblijvend arbeidsmatig	3. Niet vrijblijvend arbeidsmatig	4. Toeleiding naar arbeid
<ul style="list-style-type: none"> •Zinnvolle dagbesteding •Sporten, knutselen, <u>snoezelen</u> •Geen verdere eisen •Vaak zijn dit mensen met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt (ook gehandicapte jongeren en ouderen) 	<ul style="list-style-type: none"> •Producten maken, verkopen of een dienst leveren • bediening horeca •Eisen aan de kwaliteit •Afspraken over dagdelen en tijdstippen •Maar geen consequenties als afspraken niet worden nagekomen •Geen tijdsdruk •Geen salaris wel onkostenvergoeding 	<ul style="list-style-type: none"> •Producten maken, verkopen of een dienst leveren • bediening horeca, hulp bij het werk van de havenmeester •Eisen aan de kwaliteit en kwantiteit •Afspraken over dagdelen en tijdstippen •Consequenties als afspraken niet worden nagekomen •Geen salaris wel onkostenvergoeding 	<ul style="list-style-type: none"> •Afspraken over de termijn waarbinnen de toeleiding naar arbeid plaatsvindt •Producten maken, verkopen of een dienst leveren •, bediening horeca, •Eisen aan de kwaliteit en kwantiteit •Afspraken over dagdelen en tijdstippen •Consequenties als afspraken niet worden nagekomen •Geen salaris wel onkostenvergoeding
<p>Berenschot, Simulatie aansluiting dagbesteding en beschermt werk</p>			
<p>Figuur 1: Mogelijkheden binnen dagbesteding en participatie</p>			