12,5 jaar de Biltse Grift

Abrona
met elkaar voor elkaar

12,5 jaar de Biltse Grift

Van zorgen voor,
naar een coachende begeleiding

Geschreven door:
Marieke Ettema, Jessica Landzaat, Susy Lapien, Femmy Oosterveer,
Begeleiders en Albert Langhout, Orthopedagoog

Januari 2016

Inhoudsopgave

Inleiding:	**12,5 jaar de Biltse Grift**	**5**
	De auteurs van dit boekje	8
Deel I:	**De theorie**	**9**
Hoofdstuk 1	Herstel van het gewone leven	11
Hoofdstuk 2	Affectief bewust begeleiden	20
	Bijlage	27
	EE*-waarde zelftest	29
	Toelichting bij de Emotionele Expressie (EE) zelftest	32
Hoofdstuk 3	Doel van ons werk: Zorgzaamheid organiseren	35
Hoofdstuk 4	Competentiemodel op de Biltse Grift	37
Deel II:	**De praktijk**	**41**
Hoofdstuk 1	Het Nieuwe Werken op de Biltse Grift	43
Hoofdstuk 2	April 2013, implementatie van het Nieuwe Werken	54
Hoofdstuk 3	Januari 2015, bijna 2 jaar verder...	57
Hoofdstuk 4	Handige bijlagen bij het Nieuwe Werken	63
	Vacatures	65

Inleiding

12,5 Jaar de Biltse Grift

TOEN: DE BILTSE GRIFT, DE BEGIN JAREN

Op 1 februari 2003 startte in de rustige woonwijk Voordorp, in het noord-oostelijke puntje van de stad Utrecht een nieuwe woonvoorziening voor jongeren: de Biltse Grift.
De eerste bewoners, toen nog zorgvragers genoemd, kwamen daar wonen vanuit het ouderlijk huis of hadden daarvoor gelogeerd bij een kinder- en jongerenvoorziening van Abrona. In de begin jaren was de begeleiding gericht op ontwikkeling maar tegelijkertijd vooral zorggericht: bijvoorbeeld elke ochtend zorgen dat de zorgvragers op tijd, schoon en netjes gekleed naar school of dagbesteding gingen. Daarna werd het huis schoongemaakt en de was gedaan elke werkdag door drie huishoudelijk medewerksters, in het weekend door de begeleiders. In de middag, bij thuiskomst van de zorgvragers, hadden de begeleiders ervoor gezorgd dat er boodschappen waren gedaan en eten was gekookt. Jarenlang hadden we daarvoor een speciaal aangestelde kok. Jaarlijks hoogtepunt was het kerstfeest: een heerlijk (minimaal) 3 gangen menu gemaakt en opgediend door de begeleiders. Op dezelfde wijze werden er gezellige barbecues en verjaardagsfeesten georga-

niseerd waarbij ook de familie van harte welkom was. De jongeren en hun familie hadden feest, het was reuze gezellig, ze werden, vanzelfsprekend, prima verzorgd door de zorgzame begeleiders waaronder 5 EVB ers. Om dit allemaal goed te leiden, coördineren en inhoudelijk te ondersteunen was er elke werkdag een coördinator op kantoor aanwezig en 285 uur per jaar een orthopedagoog beschikbaar.

NU: DE BILTSE GRIFT ANNO 2015

De zorgvragers heten nu jongeren, zelf zeggen ze dat ze in een soort van studentenhuis wonen waar ze van alles kunnen doen en leren. De begeleiders noemen het woon – leerhuis of trainingshuis. De jongeren zijn zelf verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken in het huis: zij doen alle taken zelf en worden daarin gecoacht door de begeleiders. Ze houden zelf het huis schoon, elke dag, als het nodig is met hulp van de begeleiding. Ze doen zelf boodschappen met een bakfiets, koken elke dag zelf. Het kerstdiner is nog steeds een jaarlijks hoogtepunt: sinds 2012 wordt het verzorgd door de jongeren zelf. Dit jaar is er voor het eerst het Suikerfeest georganiseerd. Er zijn nog steeds barbecues en verjaardagsfeesten, dat regelen de jongeren zelf. De 5 EVB ers werden 2 Persoonlijk Ondersteuners. De coördinator werd teamleider en is dat voor 8 locaties, de orthopedagoog is al jaren beschikbaar voor zo'n 115 uur per jaar.
Door de veranderde wet- en regelgeving in de zorg is het aantal aanmeldingen teruggelopen, met lege kamers tot gevolg. Begeleiders en cliënten hebben er gezamenlijk voor gekozen twee lege kamers aan te bieden aan studenten. Die wonen er nu. Zij bieden als tegenprestatie voor goedkoop wonen dat zij gemiddeld 20 uur per maand contact hebben met de jongeren.
Teamleider en orthopedagoog hebben er in de loop der jaren voor

gekozen om los te laten: vertrouwen te geven aan de begeleiders, steeds meer taken en verantwoordelijkheden naar hen te delegeren. Zij moeten het ten slotte doen, zij zijn elke dag aanwezig in de woning. De begeleiders hebben de afgelopen jaren hetzelfde gedaan met de cliënten: ze zoveel mogelijk zelf verantwoordelijk maken voor de dagelijkse gang van zaken in het huis.

VAN ZORGEN VOOR NAAR ZORGEN DAT: EEN COACHENDE BEGELEIDING

Deze bundel is niet geschreven als feestelijke, historische terugblik ter gelegenheid van het 12,5 jarig bestaan. Het was wel een mooie aanleiding om de gevolgen van de veranderingen in de maatschappij, in de zorg en bij Abrona te laten zien met de Biltse Grift als voorbeeld en gericht op de toekomst: anders werken en loslaten.

Het eerste deel: De Theorie, bevat de visie, werkwijze en methodieken van de Biltse Grift. Dit deel is geschreven door Albert Langhout, orthopedagoog. Het hoofdstuk over het competentiemodel is geschreven door Marieke Ettema, PO er.
Het tweede deel: De Praktijk, is geschreven door Marieke Ettema, Jessica Landzaat, Susy Lapien en Femmy Oosterveer. Tot 1 maart 2015 waren zij de 4 EVB ers van de Biltse Grift. Zij beschrijven “het nieuwe werken”: heel concreet hoe ze aan het veranderingsproces in de praktijk gestalte hebben gegeven. Dit deel bevat ook handige, praktische bijlagen die je kunt gebruiken op je eigen locatie.

Veel leesplezier!

De auteurs van dit boekje

>> Marieke Ettema,
*Persoonlijk Ondersteuner GLZ**

>> Jessica Landzaat,
*Persoonlijk Begeleider SLZ**

>> Suzy Lapien,
*Persoonlijk Ondersteuner GLZ**

>> Femmy Oosterveer,
*Persoonlijk Ondersteuner GLZ**

>> Albert Langhout,
Orthopedagoog

**GLZ = Generalistische Langdurige Zorg*
SLZ = Specialistische Langdurige Zorg

DEEL 1:
DE THEORIE

1
‘Herstel van het gewone leven’

Visie en werkwijze de Biltse Grift 2015

INLEIDING

Sinds 2007 werken we vanuit de visie “herstel van het gewone leven”, tegenwoordig bekend als Triple C. Deze werkwijze past goed bij jongeren met bijkomende problematiek en die kwamen steeds meer op de Biltse Grift wonen. De visie is meerdere keren geëvalueerd en geactualiseerd. In maart 2015 bij de start van de “nieuwe” organisatie na een ingrijpende reorganisatie is de visie opnieuw besproken samen met het nieuwe team. Vanuit de centrale vraag: “wat is de bedoeling van zorgverlening op de Biltse Grift? Daardoor is het nog meer een “we” verhaal geworden: zo doen wij dat hier op de Biltse Grift, inclusief een concrete beschrijving van begeleidingsstijl en bejegening.

I VISIE EN UITGANGSPUNTEN

De visie van de Biltse Grift is afgeleid van de zorgvisie van Abrona. In de zorgvisie van Abrona worden de volgende uitgangspunten genoemd voor onze dienstverlening.
Het maken van eigen keuzes

1. Relaties van cliënt met familie, vrienden en anderen

2. Respectvolle omgang
3. Deel uitmaken van de samenleving
4. Leren en ontplooien

Een belangrijke kernwaarde in deze uitgangspunten is regie hebben over het eigen leven. We willen cliënten regie laten ervaren. Dit betekent dat wij, de begeleiders, de regie uit handen moeten geven: loslaten dus. Maar tegelijkertijd hebben we ook onze verantwoordelijkheid voor het leveren van goede ondersteuning en dienstverlening. Door naast de cliënt te blijven staan en steeds samen te zoeken naar een gemeenschappelijk kader, kunnen we beide uitgangspunten op een goede manier vormgeven. Richtinggevend is dat wat de cliënt nu en in de toekomst wil bereiken en op welke manier hij of zij daar ondersteuning van ons bij nodig heeft. In de begeleiding ligt de nadruk niet op problemen, mislukkingen en de oorzaken daarvan maar op wat al wel goed gaat: successen en op wat de cliënt nu al kan. Daardoor raakt de cliënt gemotiveerd om samen met ons te bedenken wat hij nog meer zou willen bereiken, leren of veranderen. Verandering gebeurt vaak in meerdere, kleine stappen.

Begeleidingsdoelstelling: vertaling zorgvisie Abrona naar visie de Biltse Grift

Het doel van de begeleiding is het bieden van een prettige en veilige woon- en leerplek aan de jongeren van de Biltse Grift, gericht op herstel van het gewone leven als basis voor verdere ontwikkeling van de jongere. De jongeren leren praktische en sociale vaardigheden waarmee ze (beter) in staat zijn zo zelfstandig mogelijk te functioneren in het gewone dagelijkse leven. De jongeren leren ook wie ze zijn en wat ze verder willen en kunnen met hun leven. Samen met ouders, mensen van school, werk of dagbesteding, worden er toekomst keuzes gemaakt op het gebied van wonen, scholing, dagbesteding of werk.

Locatie

De Biltse Grift is een woonvoorziening voor 20 jongeren, gelegen in Voordorp, een rustige woonwijk in de stad Utrecht. Het zijn drie aan elkaar verbonden, "doorgetrokken rijtjeshuizen". Drie huiskamers, voor elke woongroep één. Elke jongere heeft een eigen zit/slaapkamer. Toilet, bad en douche delen ze met elkaar. Er is een keuken waar de jongeren zelf (leren) koken. Er is 24 uur per dag begeleiding aanwezig, 's nachts is er een slaapwacht. Diverse voorzieningen zijn op loopafstand, bijvoorbeeld een winkelcentrum en bushalte.

Doelgroep

Jongeren van ongeveer 15 tot 25 jaar met een matige tot lichte verstandelijke beperking. Voldoende zelfredzaam om veilig in een stad te kunnen wonen en reizen. Sommige jongeren van de Biltse Grift komen uit een kwetsbaar sociaal milieu waardoor er sprake kan zijn van pedagogische en/of affectieve verwaarlozing. Met als gevolg: weinig zelfcontrole en zelfsturing, weinig normen en waarden geleerd, gewend hun eigen gang te gaan, niet geleerd zich te houden aan regels, taken en eisen. Voor de meeste jongeren geldt dat ze in de puberteit of adolescentie zitten: ze beheersen vaardigheden (nog) niet die bij het volwassen worden horen. Ze voelen zich daar onzeker over of onveilig maar maskeren dit vaak met stoer en soms provocerend of risicovol gedrag.

Opnameprocedure

Nieuwe jongeren maken eerst een kennismakingsbezoek. Met familie of aanmelder krijgen ze een rondleiding op de woonvoorziening, maken kennis met de andere jongeren, krijgen informatie over de werkwijze en de huisregels. Daarna vindt er een intake gesprek plaats met de orthopedagoog en een Persoonlijk Ondersteuner. In dit gesprek wordt de jongere gevraagd hoe zijn gewone leven er nu uit ziet op het gebied van wonen, werken/school en vrije tijd en wat hij graag

wil leren. Na dit gesprek wordt besloten of de woonvoorziening een geschikte woonplek is voor de jongere. Voorwaarden bij plaatsing: de jongeren komen op vrijwillige basis, zijn gemotiveerd om op de Biltse Grift te komen wonen en te leren samen met de andere jongeren, stemmen in met de werkwijze, de huisregels en individuele afspraken, zijn bereid om overdag naar school, dagbesteding of werk te gaan.

Contra indicaties

De Biltse Grift is een open woonvoorziening. Het is geen locatie waar jongeren gedwongen kunnen worden om te wonen. Er zijn geen mogelijkheden tot toepassing van middelen en maatregelen, jongeren wonen er vrijwillig. Ernstige agressie naar anderen, naar zichzelf en/of materiaal is daarom een contra indicatie. De Biltse Grift is geen behandelgroep en daarom niet geschikt voor jongeren met ernstige gedrags, verslavings of psychiatrische problematiek. De jongere moet kunnen functioneren in een groep met één begeleider op ongeveer 10 cliënten. Eén op één begeleiding is een contra indicatie. De afgelopen jaren is gebleken dat vooral jongeren met autisme of anti sociale persoonlijkheidsstoornissen moeilijk of vaak niet te begeleiden zijn op de Biltse Grift (te veel prikkels en te veel vrijheid).

II WERKWIJZE

Herstel van het gewone leven, basis voor verdere ontwikkeling

Het gewone leven op de Biltse Grift is te herkennen in het aanbieden en uitvoeren van een gewoon, normaal dag en nachtritme in het wonen, het deelnemen aan werk, dagbesteding of een opleiding en de invulling van vrije tijd. De meeste jongeren hebben hier ondersteuning bij nodig: ze zitten volop in de puberteit of ze komen niet uit een "gewoon leven". Door problemen thuis en/of door hun verstandelijke

beperking en bijkomende problematiek zijn ze niet zelf in staat een gewoon dag en nacht ritme op te bouwen en in stand te houden. Op de volgende vier aspecten van het gewone dagelijkse leven bieden we ondersteuning waar dat nodig is en geven we de jongeren gezamenlijke of individuele taken en verantwoordelijkheden:

1. Zelfzorg: zorg voor de gezondheid en het uiterlijk.
2. Zorg voor de eigen kamer en alle gemeenschappelijke ruimtes in en rondom het huis.
3. Werk/Scholing: deelnemen aan werk, dagbesteding of onderwijs, gericht op toekomstig werk.
4. Vrijetijdsbesteding**:** zinvol invullen en ordenen, andere mensen ontmoeten, omgaan met familie, vrienden en anderen, deel uitmaken van de samenleving.

Respectvol en methodisch begeleiden van jongeren met een verstandelijke beperking

Het (ortho) pedagogisch klimaat op de Biltse Grift is gericht op het realiseren van herstel van het gewone leven. We beginnen met het aangaan van een samenwerkingsrelatie met de jongere, op een vriendelijke en duidelijke manier, waardoor ze zich veilig en thuis gaan voelen in de woning. Door goed te kijken en te luisteren, komen we er achter wat de jongere wil leren en welke wensen en ondersteuningsvragen hij heeft en bedenken we samen hoe dit gerealiseerd kan worden. We streven naar een betekenisvolle daginvulling: we geven de jongeren taken en verantwoordelijkheden in de woning en zorgen dat ze overdag naar school, werk of dagbesteding gaan. In de individuele begeleiding werken we vanuit het *competentiemodel*: het leren van praktische en sociale vaardigheden die jongeren in staat stellen beter te functioneren in het gewone dagelijkse leven. We vragen de jongere wat hij wil leren en vullen samen de vaardigheden lijst in. Het wonen

en het dagprogramma, de dagelijkse routine op de Biltse Grift is een oefen- en leer situatie waarin de jongeren vaardigheden kunnen leren. We ondersteunen de jongeren door middel van feedback, instructies geven, voordoen, (samen) oefenen. Door succeservaringen groeit het zelfvertrouwen en de motivatie van de jongere om nog meer te leren. In de vorm van doelen en afspraken wordt het ondersteuningsproces beschreven in het individuele ondersteuningsplan. We werken met huishoudelijke "ploegen" die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het zorg dragen voor het dagelijkse huishouden: er is een schoonmaak ploeg, een tuin/afval ploeg en een keuken ploeg.

We betrekken de familie bij de zorg voor onze jongeren: ze zijn welkom op de woning, worden gestimuleerd om leuke dingen met hun kind, broer, zus te doen, waar mogelijk te helpen bij activiteiten en aanwezig zijn bij ondersteuningsplan besprekingen.

Uitgangspunten begeleidingsstijl

1. **Aangaan van een relatie, respectvolle omgang**
   Een aantal jongeren komt uit een leefsituatie (thuis, instelling) waarin de begeleiding, de communicatie en daarmee de relatie met anderen is vastgelopen. We streven op de Biltse Grift naar het aangaan van een (samenwerkings) relatie tussen begeleiders en de jongeren. We zien onze jongeren (en zijn sociale netwerk: familie, vrienden, bekenden) als gelijkwaardige medemensen die het waard zijn om een relatie mee aan te gaan met oog voor het unieke van en ruimte voor eigen inbreng van de jongere.

2. **Omgaan met jongeren**
   We zijn ons bewust dat we omgaan met jongeren die in de puberteit zitten en vaak nog niet weten wie ze zijn en wat ze willen en

kunnen in hun leven. Ze voelen zich daar vaak onzeker of onveilig over maar maskeren dit vaak met stoer, onverschillig, ongemotiveerd of provocerend gedrag. Dit gedrag is echter vaak niet een kwestie van iets niet willen, maar vooral van iets (mede door de verstandelijke beperking) niet durven, niet kunnen of niet weten.

3. **Affectief bewust begeleiden**
   We zijn ons bewust van de verstandelijke en sociaal emotionele beperkingen van onze jongeren waardoor ze het dagelijkse leven om zich heen eerder en vaker als onoverzichtelijk en onveilig ervaren, minder inzicht hebben in gevoelens en emoties van zichzelf en anderen. In de dagelijkse begeleiding houden daar rekening mee: we zijn vriendelijk en duidelijk, betrouwbaar en consequent.

4. **De jongere staat als mens centraal, niet zijn gedragsproblematiek**
   Op de Biltse Grift staat het gewone dagelijkse leven centraal. Ons uitgangspunt is het stimuleren van de normale ontwikkeling. We leggen het accent **niet** op beheersing en controle van het probleemgedrag. We kijken juist naar de mogelijkheden en kwaliteiten van de jongere. We zien problematisch gedrag als een gevolg van een verstoord evenwicht tussen (te zware, te moeilijke of te onduidelijke) taken en (te kort schietende) vaardigheden bij de jongere. We verminderen dit probleemgedrag door het vergroten van de vaardigheden en/of het verlichten of verduidelijken van te zware, te onduidelijke of te moeilijke taken.

Begeleidingsstijl en bejegening: basisprincipes voor de dagelijkse begeleiding

- We accepteren de jongeren zoals ze zijn als persoon ("jij bent ok").
- We respecteren hun wensen op het gebied van privacy en levens- of geloofsovertuiging.

- We wijzen een jongere nooit af als persoon op zijn/haar gedrag.
- We zijn zorgzaam, laten de jongere nooit in de steek als hij het moeilijk heeft, we zetten al onze kennis en kunde in om hem te ondersteunen.
- We zijn vriendelijk en duidelijk in de communicatie en vooral gericht op wat goed gaat.
- We houden rekening met het niveau van de jongere: eenvoudig taalgebruik, niet te veel informatie tegelijk, terugvragen wat begrepen is.
- We kijken en luisteren goed naar elke jongere om hem te leren kennen en begrijpen.
- We schenken aandacht aan elke jongere.
- We zijn gericht op samenwerken met de jongere, in principe besluiten we alles in samenspraak tussen jongere en begeleider.
- We zijn als begeleiders "ons zelf en echt" in de omgang met jongeren.
- We hebben de juiste balans tussen een vriendelijke, zakelijke of neutrale houding.
- We zijn gericht op het ontwikkelen en leren van praktische en sociale vaardigheden.
- We stellen grenzen aan ongewenst gedrag als dat nodig is en zijn dan duidelijk: we leggen uit wat de jongere doet en waarom dat ongewenst is en hoe dat gedrag anders kan. We maken duidelijk dat we het gedrag afwijzen maar wijzen nooit de persoon af.
- We zijn zeer terughoudend met het opleggen van (groeps) regels, beperkingen, geboden en verboden.
- We hebben een paar huisregels: "de vijf gouden regels van de Biltse Grift", gemaakt samen met de jongeren en gericht op het ordelijk verlopen van de dagelijkse gang van zaken en het respectvol met elkaar omgaan. Deze regels gelden voor iedereen: jongeren, begeleiders, familie, bezoek.

- We geven zelf altijd het goede voorbeeld in het respectvol omgaan met elkaar: elkaar begroeten bij binnenkomst, ontmoeting, afscheid nemen bij vertrek enzovoort.
- We versterken gewenst, positief gedrag door middel van beloningen in de vorm van complimenten, aandacht, meer vrijheden en privileges.
- We versterken het zelfvertrouwen van de jongere door voortdurend positieve feedback te geven als ze sociale en praktische vaardigheden goed uitvoeren of daar hun best voor doen.
- We leren en stimuleren de jongeren zich te houden aan normale taken, eisen en regels.

Kennis en vaardigheden begeleiders

We vinden het in de eerste plaats belangrijk dat begeleiders gemotiveerd zijn en het leuk vinden om te werken met jongeren. Daarnaast moeten begeleiders in staat zijn of bereid zijn te leren om te werken met het competentie model en te begeleiden vanuit de notitie over affectief bewust begeleiden. Herkennen en signaleren van psychiatrische en gedragsproblematiek is gewenst. We hanteren een juiste balans tussen nabijheid en afstand, we letten er op dat we ons privé leven niet vermengen met het werk, we zijn stevige persoonlijkheden, we kunnen werken met lage verwachtingen, we durven en kunnen consequent en duidelijk zijn, we kunnen goed relativeren, we hebben gevoel voor humor, en zijn flexibel.

Begeleiders de Biltse Grift en Albert Langhout, Orthopedagoog

2
Affectief bewust begeleiden

1 INLEIDING

1.1 Verstandelijke beperking

Bij mensen met een verstandelijke beperking (cliënten) zijn de verstandelijke vermogens minder ontwikkeld. Door de beperking in het denkvermogen hebben ze meer moeite met het verwerken en ordenen van informatie. Daardoor ervaren onze cliënten de wereld eerder en vaker als chaotisch en onoverzichtelijk. Dat geeft bij hen een gevoel van onveiligheid.

1.2 Sociaal-emotionele beperking

Mensen met een verstandelijke beperking hebben meestal ook een sociaal-emotionele beperking.

Ze hebben minder sociaal inzicht: minder inzicht in wat er gebeurt tussen mensen, minder inzicht in het gedrag van anderen en van zichzelf. Gevoelens en emoties van zichzelf en van anderen, bijvoorbeeld begeleiders, zijn voor hen moeilijk te begrijpen.

1.3 Afhankelijkheid van begeleiders

Door de verstandelijke en emotionele beperking ervaren onze cliënten de wereld als chaotisch en onoverzichtelijk en voelen ze zich onveilig. Om zich veilig te voelen, hebben ze ondersteuning nodig van bijvoor-

beeld hun begeleiders. Met begeleiders hebben ze een vertrouwensrelatie maar ook een afhankelijkheidsrelatie. De begeleiders hebben ze immers nodig voor het bieden van structuur, overzicht en daarmee veiligheid. Cliënten ontlenen hun gevoel van veiligheid voor een groot deel aan de ondersteuning en bescherming van hun begeleider. Het is daarom van groot belang hoe de begeleider zich gedraagt. De begeleider biedt structuur, duidelijkheid en zekerheid. In de eerste plaats door de omgeving en het dagelijks leven van de cliënt overzichtelijk te maken. Bijvoorbeeld door dagprogramma's, dagbesteding, vaste weekendafspraken. In de tweede plaats door structuur aan te brengen in het contact met de cliënt: de begeleider is betrouwbaar en consequent in zijn handelen, hij vertelt de cliënten wat ze wel en niet mogen en waar de grens ligt bij de begeleider.

2 DE AFFECTIEF BEWUSTE BENADERING

2.1 Inleiding

De Affectief Bewuste Benadering (ABB) houdt in dat de begeleider zich bewust is van de verstandelijke en vooral de sociaal emotionele beperking van de cliënt. Hij weet dat de cliënt moeite heeft met het begrijpen van gevoelens van zich zelf en van anderen en gaat daar bewust mee om. De begeleider voorkomt dat hij te veel emotioneel betrokken is op de cliënt, te veel zich laat meeslepen in de problemen van de cliënt, te veel zijn eigen emoties uit naar de cliënt. De begeleider is zich bewust van en heeft controle over zijn eigen emoties.

2.2 Expressed Emotion (EE)

De Affectief Bewuste Benadering is afgeleid van het in Amerika ontwikkelde begrip Expressed Emotion (EE). Expressed Emotion geeft de waarde aan van de mate waarin iemand emotioneel (over)betrokken,

vijandig en kritisch is. Een begeleider met een hoge EE waarde is te sterk emotioneel betrokken bij de cliënt. Begeleiders met een lage EE waarde zijn minder emotioneel betrokken bij de cliënt, hun werkwijze komt overeen met de ABB.

2.3 Wat is het niet!

De affectief bewuste benadering betekent NIET dat de begeleider geen sympathie of empathie mag laten zien aan de cliënt. Het betekent ook NIET dat je op een afstandelijke, koude of kille manier met de cliënt omgaat. Het betekent ook NIET dat je niet betrokken bent bij de cliënt.

2.4 Wat is het wel!

De Affectief Bewuste Benadering betekent WEL dat je een goede balans hebt in afstand en nabijheid naar de cliënt toe en dat je weet hoe je met je eigen emoties en die van de cliënt moet omgaan. Je kiest als begeleider altijd voor een bepaalde nabijheid tot de cliënt. Maar op een professionele manier. Er is verschil tussen een professionele en bijvoorbeeld een vriendschappelijke relatie. Door een zeker afstand te bewaren voorkom je over-betrokkenheid, een te grote emotionele betrokkenheid.

Je mag WEL op een warme manier betrokkenheid tonen. Je benadert de cliënt bij voorkeur op een vriendelijke, warme manier. Wanneer je plezier hebt dan mag de cliënt dat natuurlijk zien. Een praatje, spontaniteit, enthousiasme, schouderklopje enzovoort: dat kan allemaal als het past bij de behoefte van de cliënt, als het bijdraagt aan het gevoel dat de cliënt geaccepteerd en gewaardeerd wordt.

De affectief bewuste benadering houdt ook in dat je de cliënt en zijn eigenaardigheden onvoorwaardelijk accepteert. Dat betekent NIET dat je al het gedrag accepteert. Tegelijkertijd is de begeleider duidelijk

in het aangeven van zijn eigen grenzen. Cliënten hebben (net als kinderen) grote behoefte om te weten wat ze wel en wat ze niet mogen en waar de grens ligt bij de begeleider. Wanneer de begeleider iets niet leuk vindt dan mag hij dat natuurlijk laten merken: je legt duidelijk uit welk gedrag je afwijst en waarom. Maar je let er op dat je de cliënt als persoon niet afwijst. Je loopt bijvoorbeeld niet boos weg. Afwijzen van gedrag geeft duidelijkheid, afwijzen van de persoon is funest.

Door de bewust gekozen afwisseling van nabijheid en afstand voorkom je een te grote emotionele betrokkenheid. Je blijft gemakkelijker uit conflicten, je keurt iemand minder om zijn persoon af, blijft minder in een ontevreden gevoel hangen. De cliënt voelt zich daardoor veiliger en meer geaccepteerd. De begeleider heeft plezier in zijn werk, raakt niet overspannen.

2.5 Kenmerken van de bewust affectieve begeleider (en van een lage EE) samengevat

De begeleider met een lage EE (Expressed Emotion) die de affectief bewuste benadering hanteert, is te herkennen aan de volgende kenmerken:

- Is zelfverzekerd en straalt dit uit.
- Is niet persoonlijk geraakt door het gedrag en de emoties van de cliënt.
- Is betrouwbaar en consequent.
- Is duidelijk in de grenzen aan het gedrag van de cliënt.
- Verwerkt teleurstellingen snel en start elke keer met een schone lei.
- Bewaart letterlijk en figuurlijk een zekere afstand en kiest bewust voor een bepaalde nabijheid tot de cliënt.
- Maakt een bewuste scheiding tussen de persoon en het gedrag van de cliënt.

- Is zich bewust van zijn stemgebruik, mimiek en lichaamshouding.
- Zoekt en benoemt positieve eigenschappen en gebeurtenissen.
- Is gericht op wat wel goed gaat, gericht op niet problematische gedragingen.
- Houdt rekening met individuele eigenaardigheden van de cliënt.
- Kan tekortkomingen van de cliënt goed relativeren.
- Is positief maar ook realistisch over wat haalbaar is bij de cliënt en schept niet te hoge verwachtingen.
- Is duidelijk en concreet.
- Blijft zoveel mogelijk in het hier en nu maar verschaft ook inzicht en structuur in gedachten en oorzaken van gevoelens bij de cliënt.

3 DE AFFECTIEF NEUTRALE BENADERING

3.1 Inleiding

Sommige personen of doelgroepen hebben baat bij een nog meer striktere emotioneel neutrale benadering: de Affectief Neutrale Benadering (ANB). Deze benadering is wenselijk bij mensen die psychotisch zijn of daar sterke aanleg voor hebben en wanneer mensen in een crisis zitten waarin ze de regie over hun eigen emoties totaal kwijt zijn. De ANB is vooral gericht op handelen in het hier en nu en op het overnemen van de regie. De begeleider maakt keuzes voor de cliënt met als doel het opheffen van de crisis of de psychose.

3.2 Kenmerken cliënten die baat hebben bij een affectief neutrale benadering

Deze cliënten hebben vaak in hun gedrag een combinatie van de volgende kenmerken:

- Gebrek aan zelfinzicht, de schuld ligt bij anderen.
- Grote verschillen tussen verstandelijke en sociaal emotionele ontwikkelingsniveau.
- Geen controle over de beperking en daar last van hebben.
- Lichamelijk of verbaal agressief.
- Zichzelf en de omgeving overschreeuwen, chaotisch, veeleisend gedrag.
- Eventueel kenmerken van psychose, niet in staat tot enige structuur in hun dagelijks leven.
- Een verleden met veel overplaatsingen en behandelpogingen.
- Slecht begeleidbaar gedrag.

3.3 Kenmerken van de affectief neutrale benadering

- Je benadert de cliënt op neutrale wijze.
- Je bent rustig, stabiel en voorspelbaar in je gedrag.
- Je geeft duidelijke opdrachten en concreet in termen van gedrag.
- Je maakt concrete, haalbare, niet te rigide afspraken.
- Je bent consequent in het nakomen van afspraken met en beloftes aan de cliënt.
- Je geeft de cliënt DE Vijf wat betreft duidelijk zijn: Wat (gaan we doen), Wanneer, Hoe, Waar en met Wie.
- Geen discussie ontlokken en aangaan.
- Niet meegaan met de inhoud van de emoties die de cliënt laat zien.
- Conflicten die de cliënt aangaat niet op jezelf als persoon betrekken.
- Negatief gedrag onderkennen maar niet ontkennen of afwijzen.
- Niet ingaan op de inhoud van de boodschap.
- Persoonlijke informatie van jezelf als begeleider achterwege laten.
- Hier en nu situaties benadrukken.
- Stel geen waarom vragen.
- Niet snel in paniek raken.

- Niet zeer uitbundig reageren maar ook niet zeer boos, streng of luid tegen de cliënt praten.
- Corrigeren/begrenzen/afkappen van ongewenst gedrag: direct als je het ziet, kort, krachtig, vriendelijk maar duidelijk.
- Je houdt rekening met het lage sociaal-emotionele niveau van de cliënt; hij is ego-centrisch, hij wil NU aandacht, hij kan zich niet in een ander en dus ook niet in jou verplaatsen.

3.4 Affectief neutraal: het hele team

Alle teamleden handelen consequent volgens de gemaakte afspraken Individueel dagprogramma en gemaakte afspraken moeten super duidelijk zijn voor team en voor de cliënt. De afspraken en het dagprogramma moeten haalbaar zijn. Onderling moet er open communicatie zijn, sta open voor feedback van je collega's, probeer te relativeren. Regelmatig evalueren in de teambesprekingen.

BIJLAGE

VOOR JEZELF

Ga bij jezelf je eigen houding en emoties na: heb ik in de begeleiding van cliënten een hoog of een laag EE (Expressed Emotion)?
Probeer te relativeren
Sta open voor feedback van je collega´s

DE MOGELIJKE GEVOLGEN VAN EEN HOGE EE HOUDING

Je bent emotioneel zeer betrokken bij de cliënt en uit dit in veel emoties, je zit emotioneel de cliënt dicht op de huid. Je verwachtingen naar en van de cliënt zijn (te) hoog, je betrokkenheid is (te) groot, je ideeën over hoe de cliënt zou moeten zijn en hoe hij zich moet gedragen zijn te absoluut. Onbedoeld overvraag en overbelast je de cliënt. Daardoor roep je als het ware je eigen falen op in de omgang met de cliënt, je raakt iedere keer weer teleurgesteld en gefrustreerd, er ontstaat een negatieve spiraal.
Tegelijkertijd roep je bij de cliënt probleemgedrag op: hij gaat je claimen, jij bent er exclusief voor hem, hij gaat alles in het werk stellen om je aandacht te krijgen: boos worden, zeuren, klagen, verschillende verhalen over je vertellen bij anderen (collega's).

KENMERKEN VAN DE HOGE EE HOUDING

- Je wordt persoonlijk geraakt door het gedrag van de cliënt, je betrekt het op jezelf.
- Je bent er sterk gericht op dat de cliënt zijn gedrag moet aanpassen, dat hij "gewoon" moet doen.
- Je houdt geen rekening met de individuele eigenaardigheden van de cliënt.
- Je ziet mislukkingen in de omgang met de cliënt als persoonlijk falen.
- Je hebt moeite met omgaan met teleurstellingen.
- Je zoekt naar definitieve oplossingen van problemen.
- Je bent gefixeerd op probleemgedrag van de cliënt.
- Je bent idealistisch ingesteld: te idealistisch en streeft naar doelen die niet haalbaar zijn in de omgang met de cliënt.

EE*-waarde zelftest

Lees de vraag heel zorgvuldig en vul de lijst in door een kruisje in het desbetreffende vakje te plaatsen.

1. niet mee eens
2. soms wel, soms niet
3. enigszins, ik denk het wel
4. klopt helemaal

	1	2	3	4
Ik houd rekening met alle individuele eigenaardigheden van de mensen die ik begeleid				
Ik voel me niet snel gekwetst door gedrag van een cliënt				
Ik laat me niet meeslepen door gevoelens bij probleemgedrag				
Ik stel tijdig grenzen				
Als ik negatief gedrag afwijs geeft dat duidelijkheid				
Een cliënt mag volledig aangeven wat hij wil, ongeacht de situatie				
Ik ben graag heel duidelijk				
Ik ben consequent				

**Expressed Emotion*

	1	2	3	4
In de begeleiding behoud ik graag een zekere afstand				
Als ik een cliënt begeleid zoek ik naar woorden om iets positief te labelen				
Ik reageer niet vaak impulsief				
Ik start met cliënten wanneer mogelijk elke keer met een schone lei				
Ik praat meestal vrij rustig				
Als ik een conflict wil oplossen blijf ik bij de bron van het conflict en laat me niet afleiden tot een andere discussie in die sfeer				
Wanneer een cliënt met een heel heftig verhaal komt reageer ik met weinig eigen emoties				
Wanneer een cliënt echt te ver is gegaan, zal ik hem niet op zijn persoon afwijzen, maar op zijn gedrag				
Ik ben mij bewust van mijn stemgebruik en mimiek				
Men weet dat ik betrouwbaar ben				
Ik ben niet vaak sceptisch naar de cliënt toe				
Ik ben niet vaak sarcastisch naar anderen toe				
Ik wil niet dat de cliënt ervan uitgaat dat ik alles voor hem kan oplossen				
Ik ben niet argwanend				
Ik ga het liefst geen conflict aan met een cliënt wanneer dat niet nodig is				
Ik reageer nooit heel heftig op de emoties van een cliënt				
Ik ben flexibel en creatief				
Ik blijf graag realistisch				
Ik vind dat de cliënt alles mag weten wat over hem of haar gaat				

	1	2	3	4
Ik straal zelfverzekerdheid uit				
Ik ben niet lang teleurgesteld				
Bij een escalatie geef ik toch duidelijk mijn grenzen aan				
Bij een escalatie blijf ik rustig				

Disclaimer: de EE-zelftest is geen wetenschappelijk meetinstrument; het is slechts een middel om tot een uitspraak te komen over de hoogte van jouw emotionele expressie (EE)

Toelichting bij de Emotionele Expressie (EE) zelftest

UITKOMST:

tel nu alle punten bij elkaar op, dus het aantal maal dat je onder 1 hebt ingevuld, plus het aantal malen dat je onder 2 hebt ingevuld maal twee, het aantal onder 3 maal 3 etcetera. Kijk in onderstaand overzicht welke uitspraak over de hoogte van EE op jou van toepassing is. Bespreek de resultaten ook – stuk voor stuk – met anderen, totdat je er zeker van bent dat de antwoorden die je gegeven hebt echt bij jou passen. Neem de uitspraken letterlijk wanneer je deze scoort en bekijk achteraf of je de vragen niet anders geïnterpreteerd hebt. Neem dat mee in de bespreking.

Deze punten zijn slechts bedoeld om je te leiden naar de uitspraak die bij jouw uitkomst past. De hoogte van de punten heeft buiten dat geen enkele waarde. Wanneer de uitkomst is dat je mogelijk een hoge EE (Emotionele Expressie) hebt, bedenk je dan dat het geen schande is om een hoge EE te hebben. Het betekent dat je erg betrokken bent en betrokkenheid is een kwaliteit. Het is wél de kunst om in het werk met cliënten een professionele houding aan te nemen. En dat betekent niet dat je per definitie een lage EE hebt. Daarvoor is het nodig dat je leert om op een adequate wijze met je gevoelens en met je betrokkenheid om te gaan. En dat zowel afstand als nabijheid naar de cliënt toe met elkaar in balans is. Dat valt te leren. Bekijk de punten waarop je laag

gescoord hebt en bedenk je of je deze bij jezelf herkent. Je kunt deze punten eventueel verwerken in een Persoonlijk Ontwikkelplan (POP), waarin je een strategie kunt bepalen.

(31-76) Je hebt waarschijnlijk een hoge EE

Je bent mogelijk erg betrokken. Misschien ben je dat te veel. Waarschijnlijk heb je moeite om afstand van een cliënt of van situaties in het werk te kunnen nemen. Je raakt misschien snel té veel betrokken, kijk hiermee uit. Bekijk en bespreek de antwoorden die je gegeven hebt onder '1' en '2'. Kun je hierbij leerdoelen benoemen?

(77-96) Je hebt mogelijk een vrij hoge EE

Je bent waarschijnlijk een betrokken begeleider. Mogelijk vind je het moeilijk om grenzen te stellen en het lukt je niet altijd om je emoties buiten de deur te houden. Kijk uit dat je voldoende professionele afstand naar de cliënten toe bewaart. Zorg dat je je bewust bent van de manier waarop jij met gevoelens omgaat en hoe jouw cliënten daarop zouden kunnen reageren.

(97-109) Je hebt mogelijk een redelijk lage EE

Je reageert meestal professioneel. Mogelijk heb je soms moeite om de juiste houding aan te nemen of om een emotie buiten de deur te laten. Of misschien zou je nog iets effectiever grenzen kunnen aangeven of duidelijk en voorspelbaar kunnen zijn. Of ben je wat onzeker. Bekijk de punten waarop je laag gescoord hebt en probeer erachter te komen hoe dat zit en hoe dat komt.

(110-124) Je hebt waarschijnlijk een lage EE

Je hebt waarschijnlijke een rustige houding in de begeleiding. Een mogelijk aandachtspunt in de begeleiding is dat je niet te veel afstand van de cliënt hebt of krijgt.

NB: een vrij hoge of redelijk lage Emotionele Expressie sluiten qua score op elkaar aan. De test is ontwikkeld om je bewust te maken van jouw handelen. Wanneer jouw score in een grensgebied met een andere uitslag ligt, kan het best zijn dat je jezelf beter herkent in een andere uitspraak.

3
Doel van ons werk: zorgzaamheid organiseren

Zorgzaamheid: de ander niet in de steek laten als die het moeilijk heeft, en al je kennis en kunde inzetten om hem of haar te ondersteunen.

Hoe organiseer je dat, op een professionele manier?

3 PRINCIPES:

1 **Duidelijkheid scheppen**

Collectief niveau: weten welke kant je met zijn allen op gaat; schrijven van een visie, vertalen naar de woonvoorziening, huisregels, dagprogramma.

Individueel niveau: opschrijven in het individueel ondersteuningsplan.

2 **Respectvol communiceren**

Je gaat een relatie aan met je cliënt en zijn familiesysteem, gebaseerd op gelijkwaardigheid, met ruimte voor eigen inbreng, oog voor het unieke van de ander. Je hebt een mens voor je, géén object van zorg.

3 Opmerkzaamheid cultiveren

Wees attent op het onverwachte, op verstoringen, voorkom blinde vlekken. Verstoringen zijn normaal in het werken met mensen, ga er soepel mee om en laat je verrassen! Oorzaak: mensen zijn niet altijd voorspelbaar, werkdruk, afleiding, slechte overdracht, slechte communicatie tussen medewerkers, slechte risico inschatting.

(GOEDE) RELATIE MET JE CLIËNT: IS JE DOEL EN JE INSTRUMENT VOOR (GOEDE) ZORGZAME ZORG

CLIËNT: UITNODIGEN		
Beheersen:	**Uitnodigen om:**	**Loslaten:**
Cliënt is hulpeloos, Sterk afhankelijk	relatie aan te gaan, te leren, vaardigheden uit het dagelijks leven stimuleren	autonomie cliënt staat voorop
• Overnemen van taken • Geboden, afspraken en sancties • Cliënt krijgt weinig ruimte • Blokkeren van eigen initiatief • Veelvuldig veiligheid bieden • Dwingende volgordes in tijd en plaats • Regie bij de begeleider • Weinig keuzemogelijkheden • Geen risico's	• Doseren van contacten • Ingrijpen afhankelijk van de situatie • Meegaan met de cliënt en later(zo nodig) grenzen stellen • Meer ruimte geven • Nemen van een gezamenlijk risico • Na afzondering verder gaan met waar de cliënt mee bezig was • (beperkte) keuze mogelijkheden • Niet voorspelbaar zijn in alles wat je doet	• Afhankelijk van de situatie volledige verantwoordelijkheid geven • Cliënt risico's laten lopen • De cliënt bepaalt zijn eigen grenzen • Minimum aan afspraken

Welke positie (beheersen-uitnodigen-loslaten) kies je in verschillende situaties?

4
Competentiemodel op de Biltse Grift

Op de Biltse Grift werken we ontwikkelingsgericht. Jongeren hebben, terwijl ze groot groeien, een aantal ontwikkelingstaken te volbrengen. Dit zijn taken als rekening houden met anderen en zelfredzaam worden. Vriendschappen maken, verantwoordelijkheid nemen voor je taken, zelfstandig reizen en omgaan met geld. En ook keuzes kunnen maken over gezondheid en veiligheid.
In het ondersteuningsplan komen deze taken terug als vragen in de kwaliteitsdomeinen.
Vaardigheden aanleren werkt bij onze doelgroep het best volgens de competentiebenadering.

Competentiebenadering

De competentiebenadering is vooral geschikt voor het begeleiden van groepen jongeren in een residentiële setting. De interventies die worden gebruikt bij competentiegerichte hulpverlening richten zich op het verminderen van probleemgedrag, op het vergroten van vaardigheden, op het verlichten van taken, op het versterken van protectieve factoren en het verminderen van (de invloed van) stressoren en psychopathologie.
De methode is een professionele manier om jongeren te begeleiden, er wordt gebruik gemaakt van vier leertheorieën:

- De klassieke leertheorie (Pavlov): gedrag wordt voorafgegaan door prikkels die we koppelen aan situaties (reflexen). De begeleiding leert begrijpen waarom een kind bepaald gedrag vertoont.
- De operante leertheorie of conditionering (Skinner): de situatie die vooraf gaat aan gedrag van een kind, en de gebeurtenissen die op het gedrag volgen, hebben invloed op elkaar. Gedragsveranderingsprincipes uit de operante leertheorie zijn het vormgeven van dagelijkse routines, instructies geven en voordoen en het inzetten van hulpmiddelen om een situatie of instructie duidelijk te maken.
- De sociaal-cognitieve leertheorie (Bandura) wordt gebruikt door het werken in groepen. Mensen leren van elkaar, ze nemen bewust en onbewust elkaars gedrag over (imitatie). Groepsleiders vervullen een voorbeeldfunctie door sociale omgang met anderen en door het goede voorbeeld te geven.
- Het zelfmanagementmodel, wat staat voor de invloed die jongeren kunnen uitoefenen op het eigen gedrag. Door hen te leren afzwakkers en versterkers te gebruiken, beïnvloeden ze zichzelf via gedachten en emoties. Ze geven zichzelf een goed gevoel. De begeleiding gebruikt hierbij drie zelfsturingsvaardigheden: zelfobservatie, zelfevaluatie en zelfversterking en/of afzwakking. Verder is een goede relatie met de jongere een basisvoorwaarde. De methode in zijn geheel vormt de basis hiervoor.

Binnen de competentiebenadering kan gebruik worden gemaakt van een fasen systeem met gebruik van tokens. Tokens of punten kunnen verdiend worden met het tonen van vaardigheden en adequaat gedrag. Het verdienen van privileges of het bereiken van een hoger niveau met de daaraan vastgekoppelde status zal voor veel jongeren een positieve stimulans zijn.
De eerste fase duurt een maand of 3-6 en is de wenfase aan het leven op een groep. De 2e fase is het werken aan de ontwikkelingstaken,

deze kan gesplitst worden in subfasen en duurt enkele jaren. De derde fase is het werken aan het wonen op een vervolgvoorziening. Een alternatief is om fasen te bedenken die bepaalde groei uitstralen en niet toewerken naar ontslag.

Binnen het competentiemodel is de dagelijkse routine het belangrijkste instrument om de ontwikkelingsgerichte vaardigheden in te oefenen. Ook biedt deze routine de mogelijkheid voor begeleiders om gedrag te observeren, en gedrag bij te sturen.

De begeleiding dient hierbij de nadruk te leggen op het geobserveerde adequate gedrag. In positieve formuleringen krijgt de jongere een reactie op zijn gedrag. Ook als dit gedrag moet worden bijgestuurd.

Corrigerende instructie:
1. Maak contact
2. Zeg wat de jongere wel goed doet
3. Zeg wat de jongere niet goed doet, of nalaat
4. Noem het adequate gedrag in deze situatie
5. Geef een waarom
6. Sluit af

Of als de emoties hoog oplopen:

Verkorte corrigerende instructie:
1. Maak contact
2. Benoem het adequate gedrag in deze situatie
3. Geef een waarom
4. Sluit af

Of als je een vaardigheid wilt oefenen:

Corrigerende instructie met voordoen en oefenen:

1. Maak contact
2. Zeg wat de jongere wel goed doet
3. Zeg wat de jongere niet goed doet, of nalaat
4. Noem het adequate gedrag in deze situatie
5. Doe het gedrag voor
6. Vraag de jongere wat hij gezien heeft
7. Geef een waarom voor het adequate gedrag
8. Laat de jongere het gedrag oefenen
9. Geef feedback op het oefenen.
10. Sluit af

Kern van de methode is:
Vanuit de dagelijkse routine kansen grijpen en creëren, om de jongere te helpen de vaardigheden te verkrijgen om zijn ontwikkelingstaken uit te voeren.

Marieke Ettema, Persoonlijk Ondersteuner

DEEL 2:
DE PRAKTIJK

1
Het nieuwe werken op de Biltse Grift

De BG is een trainingshuis waar jongeren worden klaargestoomd voor het gewone leven. De jongeren komen vrijwel allemaal binnen met de wens om te leren wassen, met geld omgaan, je kamer te onderhouden, en te leren koken. De methodieken en begeleidingsstijlen die wij hierbij onder andere gebruiken zijn: 'Herstel van het gewone leven' en delen van het competentiemodel. Op de Biltse Grift is gekozen voor het verantwoordelijk maken van de bewoners voor de taken in en rondom het huis. Het idee is om de taken te verdelen in verschillende ploegen. Te weten de tuin, keuken, schoonmaak en afval.
Voorheen werden deze taken gedaan door de begeleiding, dit werd door beide partijen als vanzelfsprekend ervaren. Hier wilden beide partijen verandering in brengen. Deze veranderingen sloten naadloos aan op de veranderingen die er kwamen met de Wmo. Deze veranderingen vragen van de begeleiding meer werken met de handen op de rug, en coachend begeleiden.

Wat hebben we gedaan om dit te kunnen bereiken?

Eerst zijn we gaan inventariseren welke huishoudelijke taken er eigenlijk zo al zijn. En wie deze taken nu doen. Het tuinonderhoud bijvoorbeeld werd jaren uitbesteed aan de agrarische ploegen van Abrona. Met als gevolg dat er regelmatig Biltse Grift jongeren in onze eigen

tuin aan het werk waren, als dagbesteding. Een beetje een rare situatie! En eenmaal voorgelegd aan de jongeren, was het besluit om dit voortaan zelf te doen gauw genomen.
Iedere maand had een van de 3 groepen uit het huis container-dienst. Iedere week had de begeleiding strijd met de jongeren over wie de container buiten moest zetten. Net als met het corvee op de groepen. Er was altijd wel iemand die zijn taak niet had gedaan, ruzie over de corvee lijstjes, altijd wel iemand die er niet was en zijn taak dus niet deed, kortom gedoe!
De keuken werd gedraaid door de begeleiding. De begeleiding bepaalde groot deels de menu's, zorgde voor de keukenbestelling en kookte met hulp van cliënten. De boodschappen werden aan huis bezorgd.
Na het eten, als de bewoners de taken op de groep deden, maakte de begeleiding de keuken schoon, zette koffie en daarna hadden we een half uurtje intervisie op kantoor. De cliënten waren dan aan het chillen op hun kamer.
Om half acht was de begeleiding er dan weer voor de cliënten.
De schoonmaak was 5 dagen per week in handen van twee huishoudelijk medewerkers en in het weekend deed de begeleiding de toiletten.
We werkten met 1,5 A4'tje met huisregels en hadden behoorlijk wat afspraken om de boel gezellig te houden....

Begin 2013 kwam Maarten Hazeleger, onze clustermanager, op uitnodiging van Moniek Tillmans, onze teamleider, in de vergadering vertellen over het werk in de psychiatrie dat hij had gedaan. Hij vertelde hoe de cliënten een taak in de woonwerkgemeenschap kregen en daarmee privileges konden verdienen. Hij vertelde hoe serieus zijn cliënten hun taak namen en gaf antwoord op al onze vragen. Het was precies de inspiratie die wij zochten om aan de slag te gaan met ons eigen model...

We namen het idee van een ploegenindeling met de functies chef en assistent waarop de cliënten kunnen solliciteren, over.
Het volgende dat we deden was:

Omschrijven van de functies (chef, assistent en werknemer)
Omschrijving taken verschillende ploegen
Hoe gaat de communicatie chefs naar de begeleiding en andersom?
Hoe ziet de sollicitatieprocedure voor de functies eruit?
Evaluatiemomenten chefs, functioneringsgesprek?
Vieren van het succes, werken met diploma's?
Wat is de rol van de begeleiding?

Dit was ons plan...

FUNCTIEOMSCHRIJVINGEN:

Chef Schoonmaak:
Aanspreken en aansturen van de medewerkers
Doet de werkverdeling
Werkt mee in de schoonmaak
Geeft schoonmaakbestellingen door aan hoofd Keuken
Doet de communicatie met de begeleiding
Zit het werkoverleg voor
Assistent:
Sfeer bewaken
Neemt taken van het hoofd waar
Werkt mee in de schoonmaak
Krijgt taken uit de werkverdeling van het Hoofd schoonmaak
Doet mee aan het werkoverleg
Werknemer:
Ontvangt taken uit de werkverdeling van het hoofd schoonmaak
Doet mee aan het werkoverleg

Chef Tuin:
Aanspreken en aansturen van de medewerkers
Doet de werkverdeling
Werkt mee in de tuin
Is verantwoordelijk voor het veilig omgaan met en veilig opbergen van gereedschap
Doet de communicatie met de begeleiding
Zit het werkoverleg voor
Assistent:
Sfeer bewaken
Neemt taken van het hoofd waar
Werkt mee in de tuin
Krijgt taken uit de werkverdeling van het Hoofd tuin
Doet mee aan het werkoverleg
Werknemer:
Ontvangt taken uit de werkverdeling van het hoofd tuin
Doet mee aan het werkoverleg

VUILNIS, DUO
Medewerker:
Werken als duo, gedeelde verantwoordelijkheid
Aangesproken door team voor schoon houden tuin, asbak, vuilnisbakken en containerdiensten

Chef keuken:
Aanspreken en aansturen van de medewerkers
Doet de werkverdeling
Werkt mee in de keuken en voorraadbeheer
Maakt met begeleiding het weekmenu en boodschappenlijst
Doet met zijn team de boodschappen
Ruimt de voorraad weg, controleert op datum, houdt de voorraad bij en netjes
Zorgt voor de warme maaltijd samen met de begeleiding
Zorgt voor rondbrengen maaltijd buurvrouw
Doet de communicatie met de begeleiding
Zit het werkoverleg voor

Assistent:
Sfeer bewaken
Krijgt aansturing van hoofd keuken
Aanspreken en aansturen van de medewerkers
Doet mede de werkverdeling
Werkt mee in de keuken en voorraadbeheer
Maakt met hoofd en begeleiding het weekmenu en boodschappenlijst
Doet met zijn team de boodschappen
Ruimt de voorraad weg, controleert op datum, houdt de voorraad bij en netjes
Zorgt voor de warme maaltijd samen met de begeleiding
Zorgt voor rondbrengen maaltijd buurvrouw
Doet de communicatie met de begeleiding
Zit het werkoverleg voor

Werknemer:
Ontvangt taken uit de werkverdeling van het hoofd keuken
Boodschappen, koken, schoonmaak keuken
Doet mee aan het werkoverleg

TAKEN VAN DE BEGELEIDING:

Dagelijks:

Begeleiding ondersteunt het aanleren van de taken en werkt mee in de ploeg. Ze zijn verantwoordelijk voor alle ploegen en het begeleiden daarvan.
Begeleiding is er alert op dat ze niet de taken van de chef overnemen, ze coachen de chef en assistent wel in het nemen van leiding.
Werknemers worden door de (assistent) chefs aangesproken, niet door de begeleiding rechtstreeks!
Het aanspreken van werknemers op taken doet de chef en of assistent.
Het aanspreken op gedrag doet begeleiding.

Begeleiding is verantwoordelijk voor een ploeg (zoals hierboven verdeeld staat): Iedere taak is gekoppeld aan een 1 chef en een begeleider, met een schaduw.

De begeleiding heeft wekelijks een voortgangsgesprek met de chef.
Waar nodig bemiddelt de begeleiding, of geeft advies.
De begeleiding doet de sollicitaties, 1 keer per kwartaal of vaker indien nodig.
Wanneer de begeleiding constateert dat een team niet meer goed kan samenwerken, grijpt de begeleiding in en komt er zo spoedig mogelijk een nieuwe sollicitatieronde.
Eerst worden er chefs gezocht, en samen met de chefs worden de sollicitaties voor de rest van het team gedaan.

Sollicitatieprocedure:

Binnen het nieuwe werken is het plan om elk kwartaal een sollicitatieronde te doen voor wisseling van ploegen. Iedere bewoner mag dan opnieuw solliciteren naar een functie binnen een ploeg. Als eerste

stellen wij de chefs aan om vervolgens met die chefs de sollicitatiegesprekken voor de overige functies aan te gaan.

Om ervoor te zorgen dat een sollicitatieprocedure niet te veel tijd in beslag neemt maken we een format dat elk kwartaal opnieuw gebruikt kan worden.

Als start van de sollicitatieronde hangen we vacatures voor de verschillende ploegen en functies op.
We maken sollicitatiebriefjes waarop de bewoners de volgende gegevens invullen:
naam, 1e en 2e voorkeur voor ploeg, voorkeur voor functie.
Er komt een brievenbus bij de vacatures te hangen waarin ze hun briefjes kunnen doen. Op deze brievenbus staat de uiterlijke inleverdatum.
Na het ophangen van de vacatures en brievenbus hebben de bewoners 2 weken de tijd om hun sollicitatie in te leveren.
Iedere ploeg wordt begeleid door 1 begeleider en 1 of meerdere schaduwbegeleiders.
Als eerste worden de chefs aangesteld om vervolgens met die hoofdmannen de sollicitatiegesprekken voor de overige functies, te weten assistent en de werknemers.
De sollicitatiegesprekken worden kort en bondig gevoerd aan de hand van vaste vragen. Voor elk gesprek wordt 5-15 minuten uitgetrokken.

Vragen sollicitatiegesprek:
Waarom kies je voor deze ploeg? Wat is je motivatie?
Waarom kies je voor deze functie?
Wat kun jij goed in het werken in de ..... (tuin, keuken, afval, schoonmaak) wat heb jij deze ploeg te bieden?
Wat zijn jouw sterke punten in het werken in een team/groep?
Wat zijn jouw leerpunten in het werken in een team/groep?
Wat verwacht je van het werken in deze ploeg?

Deze vragen zijn een leidraad voor het voeren van het sollicitatiegesprek. Per bewoner kun je de vragen aanpassen aan het begripsniveau. Bekijk per gesprek en dus per cliënt of alle vragen aan bod kunnen komen.

Viering:

De begeleiding geeft overal waar zij de kans ziet een compliment aan de cliënten. Bij uitzonderlijke taken en prestaties zet de begeleiding de jongeren in het zonnetje. Denk aan grote schoonmaak, het organiseren van het kerstdiner. Het beplanten van de kruidentuin. Het grofvuil aan de straat zetten. Individuele medewerkers kunnen worden verkozen tot medewerker van de week.

Wat levert het onze bewoners direct op?

- Chilltijd komt te vervallen
- Zelf kiezen wat je het leukst vindt om te doen
- Feedback op je taakverantwoordelijkheid
- Samen leren werken
- Verantwoordelijkheid nemen
- Taken leren delegeren

- Grenzen aangeven
- Sfeer bewaken
- Samenwerken met begeleiding
- Medezeggenschap op de Biltse Grift
- Aanleren huishoudelijke taken
- Met geld leren omgaan
- Ploegen en taken:

De tuin:

De tuinploeg bestaat uit 5 bewoners, 1 chef, 1 assistent en 3 werknemers. De werkzaamheden in de tuin vinden niet gedurende het hele jaar plaats. Dat maakt dat de tuinploeg niet altijd actief kan zijn. In de periode april t/m september zijn er werkzaamheden. De overige maanden sluiten de bewoners zich aan bij de andere groepen.

Werkzaamheden	Frequentie per week	Maand
Verwijderen van onkruid en ander afval	1x	Mrt t/m sept
Maaien	1x	Mrt t/m sept
Bemesten		1 per kwartaal
Snoeien van bladverliezende heesters	1x	april
Snoeien van rozen	1x	april
Snoeien hagen		
Terugsnoei van vaste planten	1x	april
Scheuren vaste planten	1x	Indien nodig
Snoeien van bomen	1x robinia knotten	winter
Vorm snoeien van bomen en heesters	1x per 2jaar/esdoorn	september
Handmatige onkruidbestrijding verhardingen	1x	

Werkzaamheden	Frequentie per week	Maand
Mos met schoonmaakazijn		april
Afgevallen blad ruimen in de herfst	1x	sept
Materialen en gebruik machines	Eenheid	
Bemesting / Kalk / bodemverrijking		1x maart
Brandstof	Grasmaaier/ bladblazer/	

Het afval:

De afvalploeg bestaat uit een duo. We hebben gekozen voor 2 bewoners omdat het om lichte werkzaamheden gaat.

Peuken en afval uit de tuin rapen	2 keer per week	2
Asbakken legen	dagelijks	2
Kliko naar straat en terug	wekelijks	2
Papierbakken	maandelijks	2
Vuilnisbakken groep en keuken	dagelijks	2
Folders in oud papier	wekelijks	2
Glas naar glasbak	wekelijks	2

De schoonmaakploeg:

De schoonmaakploeg bestaat uit 7 bewoners, 1 chef, 1 assistent en 5 werknemers. Omdat dit een veel omvattende taak is hebben we gekozen voor 7 bewoners.

Toiletten	dagelijks	2 man
Badkamers	3 keer per week	2 man
Groepen zuigen en dweilen (en gangen)	dagelijks	3 man
Gangen zuigen en dweilen (met groepen)	dagelijks	3 man
Keukens soppen inclusief koelkast en magnetron (badkamers)	wekelijks	3 man
Ramen zemen	maandelijks	3 man
Was handdoeken en theedoeken ed	dagelijks	1
Stoffen	wekelijks	3
Voorraad schoonmaak en vuilniszakken	wekelijks	1

De keukenploeg:

De keukenploeg bestaat uit 6 bewoners, 1 chef, 1 assistent en 4 werknemers. Omdat dit een veel omvattende taak is hebben we gekozen voor 6 bewoners.

Boodschappen doen	3 keer per week	2 man
Boodschappen opruimen	3 keer p w	2
Voorraad beheer	3 keer pw	2
Maaltijd bereiden	Dagelijks	3
Grote keuken reinigen	dagelijks	3
BBQ	jaarlijks	5
Kerst	jaarlijks	5
nieuwjaarsreceptie	jaarlijks	5

2
April 2013, implementatie van het nieuwe werken

Op 8 april 2013 hadden we een algehele vergadering op de Biltse Grift met alle jongeren en eerst verantwoordelijke begeleiders. We vertelden de jongeren wat er in Nederland in de zorg zou gaan veranderen in het kader van de WMO. We legden uit dat er op personeel bezuinigd zou gaan worden en we namen de tuinwerkzaamheden die we niet langer uitbesteden als actueel voorbeeld.

We herinnerden iedereen eraan dat ze op de Biltse Grift waren gekomen om precies die dingen te leren die bij het voeren van een huishouding horen.

Verder benadrukten we het nieuwe, het voorbeeld voor heel Abrona en voor de gemeente Utrecht.

Vervolgens zijn we in workshops uiteen gegaan en is er flink gebrainstormd over wat er allemaal bij de taken zou komen kijken.
De jongeren waren heel gemotiveerd om mee te denken en namen dit heel serieus.

Zij vonden dat zij verantwoordelijk konden worden voor alle taken en zagen meer taken dan dat de begeleiding zelf zoal bedacht had.

Tijdpad:

2 april wordt een poster opgehangen met aankondiging van de jongerenavond waarop we het nieuwe werken introduceren. De jongeren worden er ook over ingelicht tijdens de maaltijden en gevraagd erbij te zijn.

8 april om 19:30 introduceren de EVB'ers het nieuwe werken aan alle jongeren.

8 april houden de jongeren, na de uitleg in groepjes, brainstormsessies over welke taken horen bij de ploegen.

8 april worden de vacatures opgehangen in de gang en de brievenbus. De jongeren kunnen tot woensdag 17 april solliciteren.

Woensdag 17 april wordt de brievenbus weggehaald en de sollicitatiebriefjes geïnventariseerd

Donderdag 18 april worden de sollicitatiegesprekken gehouden. Eerst de gesprekken voor de chefs, daarna de gesprekken voor de medewerkers. De sollicitatiegesprekken worden de eerste keer gehouden door alle EVB'ers.

Maandag 22 april gaat het nieuwe werken van start.

Getuigschrift

Biltse Grift Het Nieuwe Werken

Heden 1 september 2013 is aan _____

het getuigschrift voor Het Nieuwe Werken uitgereikt.
Kandidaat heeft laten zien aan de volgende
kwaliteiten te hebben voldaan:

_____

_____

_____

Handtekening teamleider Biltse Grift:

_____

Handtekening kandidaat:

_____

M. Tillmans

3
Januari 2015, bijna 2 jaar verder....

Inmiddels is het werken met de ploegen zo gewoon geworden, dat we haast niet beter meer weten.
Hoe heeft een en ander uitgepakt?

De tuinploeg is samengevoegd met de afvalploeg. Dit bleek praktischer.
De tuin heeft een vlinderperk gekregen en er is een kruidentuintje aangelegd.
Het snoeiwerk wordt zeer professioneel gedaan.
Het gras is altijd keurig onderhouden en de voortuin wordt met regelmaat geschoffeld.
Er gaat ook wel eens wat mis:
Bij een stukje gras moest het mos uit. Helaas ging dat met kluiten tegelijk. Toen moest er opnieuw grond en gras op....Maar ook dat regelen ze zelf.
Meestal nemen de jongeren zelf het initiatief tot de klussen. Soms komt de klad erin....
Wat de motivatie erg helpt, is om de jongeren te ondersteunen in initiatieven die zij zelf nemen. Zoals een kruidentuintje timmeren of beter gereedschap kopen.

De schoonmaak is alleen maar belangrijker geworden nu de huishoudelijk hulp beperkt is tot drie ochtenden met in totaal 10 uurtjes per week.

Wat helpt om de ploeg gemotiveerd te houden, is mee werken als er weinig ploegleden in huis zijn. Meewerken met de enige overgebleven huishoudelijk medewerker vinden de jongeren heel gezellig. Zij helpen haar graag en krijgen daar heel veel gezelligheid voor terug. Wat ook helpt is om direct na het eten, als iedereen toch al heel druk is, de taken van de ploegen te doen.

En ook hier ieder initiatief vanuit de jongeren te ondersteunen; schoonmaakspullen aanschaffen, grote schoonmaak houden. Verder vindt iedereen het logisch dat er voor elk feestje en voor bezoek van buiten even lekker gesopt moet worden. Trots vertellen de jongeren aan de medewerker van dienst hoeveel complimenten ze hebben gekregen van hun begeleider of van de huishoudelijk medewerkster voor het doen van hun taken in de ploeg. Of omdat zij als chef de boel zo goed op de rit hebben.

De keukenploeg is in rap tempo verzelfstandigd

Mede doordat we een aantal jongeren hebben die in de horeca werken en een aantal dat erg houdt van eten en koken en een jongen als chef benoemden die een geboren coach bleek, is deze ploeg een groot succes.

De ploeg maakt tegenwoordig geheel zelfstandig menu's en deze zijn meestal gezond en gevarieerd. Ze letten op de bonusaanbiedingen en gaan naar Lidl, Aldi en Action voor voorraden. De boodschappen doen ze op de fiets of met de bakfiets. De bakfiets hebben ze bij elkaar gespaard door binnen het budget te blijven.
De begeleiding is eerst samen boodschappen gaan doen, daarna zijn

de jongeren zelfstandig met contant geld boodschappen gaan doen en tegenwoordig hebben zij een rekening met 2 passen, waar iedere week het huishoudbudget op gestort wordt.

De keuken werkt meestal zelfstandig, soms wordt begeleiding ingeroosterd. Ze doen voorraadbeheer, houden keuken en koelkast schoon en organiseren de bbq, de borrel en het kerstdiner voor 35 mensen! De afdeling finance & control mailen we als we grotere uitgaven verwachten en er tijdelijk meer geld op de rekening moet komen.

Algemeen

Iedere 3 maanden ongeveer houden we weer sollicitaties, met de chef. Jongeren kiezen soms voor wat ze het leukst vinden, soms voor iets dat ze willen leren, en soms voor iets waarvan ze denken dat het het gemakkelijkst is. Of ze kiezen voor een medebewoner waar ze graag mee samen werken.

Het groepsdynamische effect dat we min of meer onbedoeld hebben bereikt is, dat jongeren veel meer en anders contact door het hele huis hebben. Jongeren waarderen de inzet van anderen meer en de collegialiteit naar elkaar. Jongeren die goed in iets zijn, geven instructies aan anderen. Jongeren die iets niet weten vragen eerder elkaar om hulp. Ruzies worden eerder samen opgelost en de begeleiding wordt daar minder bij betrokken. Jongeren nemen hun eigen verantwoordelijkheid en dat betekent ook dat men problemen eerst onderling probeert op te lossen.

Begeleiding heeft een coachende houding aangenomen en de communicatie gaat veel meer op gelijkwaardig niveau. Ideeën van jongeren worden zoveel mogelijk gehonoreerd. Dit geeft hun regie en verantwoordelijkheidsgevoel. En daar gaan ze voor!

De begeleiding heeft losgelaten dat dingen goed moeten gaan of problemen voorkomen moeten worden.
Belangrijk is dat er wordt geleerd.
....dan kookt de rijst maar aan!
....dan zijn de wc's maar een keertje niet zo schoon.
....dan eten we pas om 1900 uur.
....dan is de container maar een keer niet geleegd....

Uiteindelijk hebben de jongeren daar zelf het meeste last van en spreken zij elkaar erop aan.

De begeleiding heeft de taak om altijd alert te blijven niets over te nemen van de jongeren wanneer zij het zelf kunnen of willen doen.
De begeleiding werkt wel samen met de jongeren, maar legt dan zoveel mogelijk de regie bij de jongere. De begeleiding in andere woorden laat zich bij het doen van taken aansturen door de jongeren. De begeleiding helpt de jongere bijvoorbeeld door te vragen: Wat wil je dat ik doe?
Een begeleider neemt nooit direct initiatief. Wel kan de begeleider vragen stellen.
Dus niet zeggen dat we gaan schoonmaken, maar vragen hoe laat gaan we schoonmaken? Dan ligt de regie weer bij de jongeren.

De meeste individuele doelen worden behaald in het werken in de ploegen en in het omgaan en samenwerken met elkaar en soms ook het opkomen voor jezelf: leren door het echt te doen en te beleven in het gewone dagelijkse leven in de woning.

Als de jongeren een plan hebben zegt de begeleiding in principe altijd:" ja. "

En daarna onderzoeken we met de jongeren: hoe?
Dit zorgt ervoor dat jongeren zich 'eigenaar' voelen van hun stukje huis, met hun eigen stukje verantwoordelijkheid. Dit maakt dat ze daar een stapje harder voor willen lopen. De begeleiding moet dit serieus nemen en niet stiekem toch de eindverantwoordelijkheid nemen. Dit vinden wij hulpverleners wel lastig. Soms kan het wel een paar dagen duren voor de jongeren hun woonkamer te vies vinden. Maar uit ervaring weten we inmiddels dat ze het een keer zat zijn en als bezetenen gaan poetsen.

Waar vroeger alle initiatieven van de begeleiding kwamen, verzinnen de jongeren nu het meeste zelf. Als er een feest georganiseerd moet worden hebben de jongeren voldoende succeservaringen gehad om vol vertrouwen nieuwe plannen te maken.

De begeleiding ziet en benoemt wat er allemaal gedaan en geleerd wordt. De jongere leert en voelt zich competent.

Ten slotte: We zijn terug gegaan van lange lijsten met huisregels naar:

DE VIJF GOUDEN REGELS VAN DE BILTSE GRIFT

1. Op de Biltse Grift gaan we respectvol met elkaar om: We zitten niet ongevraagd aan elkaar, we geven elkaar de ruimte en we spreken elkaar op een nette manier aan.
2. We blijven van elkaars eigendommen af. Iedereen bewaart zijn eigen spullen op de eigen kamer.
3. Het kantoor is van de groepsleiding daar mag je alleen met toestemming komen. Tijdens de overdracht mag je de groepsleiding alleen in noodgevallen storen.

4. Om 22.00 uur (24.00 uur in het weekend) is het stil in huis. Er wordt niet meer gebruik gemaakt van de wasmachines en drogers, niet meer gebeld en de radio/tv staat zacht.
5. Samen zorgen we voor een schoon huis. Iedereen doet zijn/haar taken op de groep en voor zijn/haar ploeg.

De vijf gouden regels zijn door de jongeren zelf opgesteld tijdens twee vergaderingen over dit onderwerp. Ze hangen in een gouden lijstje in elke huiskamer. De regels gelden voor iedereen: jongeren, begeleiders, bezoek.

4
Handige bijlagen bij Het Nieuwe Werken

Pas huishoudbudget

Datum	Wie heeft de pas mee	Welke pas is er mee Abrona 1 of 2	

AFTEKENLIJST SCHOONMAAKPLOEG

Toiletten en badkamers schoonmaken:

	Beneden	Boven
Maandag		
Dinsdag		
Woensdag		
Donderdag		
Vrijdag		
Zaterdag		
Zondag		

Gangen stofzuigen en dweilen:

	Beneden	Boven
Maandag		
Dinsdag		
Woensdag		
Donderdag		
Vrijdag		
Zaterdag		
Zondag		

Vacature

Vind jij het leuk om lekker buiten in de tuin bezig te zijn en ben jij niet bang om een beetje vies te worden?

Dan zijn wij op zoek naar JOU!

Voor de tuinploeg op de Biltse Grift zijn wij op zoek naar enthousiaste werknemers.
Het is handig als je iets af weet van tuinwerkzaamheden, maar het is niet verplicht.

WAT GA JE DOEN?

Het werken in de tuin is een afwisselende baan.
Een paar voorbeelden van de werkzaamheden:

- Gras maaien
- Snoeien
- Bladeren vegen
- Onkruid verwijderen

Al deze werkzaamheden voer je uit samen met 4 andere collega's.

Doe je sollicitatie voor ..... april in de brievenbus.

Vacature

Vind jij het leuk om lekker in de keuken bezig te zijn, menu's te maken en boodschappen te doen?

Dan zijn wij op zoek naar JOU!

Voor de keukenploeg op de Biltse Grift zijn wij op zoek naar enthousiaste werknemers.
Het is handig als je iets af weet van koken, maar het is niet verplicht.

WAT GA JE DOEN?

Het werken in de keuken is een afwisselende baan.
Een paar voorbeelden van de werkzaamheden:

- Eten voorbereiden
- Koken
- Menu's verzinnen
- Boodschappen doen

Al deze werkzaamheden voer je uit samen met 6 andere collega's.

Doe je sollicitatie voor ..... april in de brievenbus.

Vacature

Vind jij het leuk om in de schoonmaak te werken, houd je van een schoon en fris huis? Vind jij het leuk om Annie te helpen?

Dan zijn wij op zoek naar JOU!

Voor de schoonmaakploeg op de Biltse Grift zijn wij op zoek naar enthousiaste werknemers.

WAT GA JE DOEN?

Het werken in de schoonmaak is een afwisselende baan.
Een paar voorbeelden van de werkzaamheden:

- Stofzuigen en dweilen
- Ramen zemen
- Sanitair netjes houden
- Wassen

Al deze werkzaamheden voer je uit samen met 6 andere collega's.

Doe je sollicitatie voor ..... april in de brievenbus.

Vacature

Vind jij het belangrijk een steentje bij te dragen aan het milieu?
Erger jij je ook zo aan de volle asbakken?

Dan zijn wij op zoek naar JOU!

Voor de vuilnisploeg op de Biltse Grift zijn wij op zoek naar
2 enthousiaste werknemers.

WAT GA JE DOEN?

Het werk in de afvalscheiding is een verantwoordelijke, afwisselende baan. Een paar voorbeelden van de werkzaamheden:

- Containers
- Glas wegbrengen
- Asbakken legen
- Vuilnisbakken

Al deze werkzaamheden voer je uit met z'n 2-en.

Sollicitatiebrief

Naam: _____

1e voorkeur:

☐ Tuinploeg

☐ Schoonmaakploeg

☐ Keukenploeg

☐ Afvalploeg

2e voorkeur:

☐ Tuinploeg

☐ Schoonmaakploeg

☐ Keukenploeg

☐ Afvalploeg

Functie:

☐ Chef ☐ Assistent ☐ Medewerker

Budgetlijst boodschappen. Uitgaande van 500 euro max per week.

Maand:	Dag:	Boodschappen (winkel+bedrag)	Boodschappen (winkel+bedrag)	Totaal
	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
	6			
	7			
	8			
	9			
	10			
	11			
	12			
	13			
	14			
	15			
	16			
	17			
	18			
	19			

Maand:	Dag:	Boodschappen (winkel+bedrag)	Boodschappen (winkel+bedrag)	Totaal
	20			
	21			
	22			
	23			
	24			
	25			
	26			
	27			
	28			
	29			
	30			
	31			

Abrona woonvoorziening de Biltse Grift in Utrecht is een trainingshuis voor jongeren tussen de 17 en 27 jaar met een licht verstandelijke beperking. De jongeren leren in dit huis op maat alles wat je nodig hebt om later zo zelfstandig mogelijk te functioneren. Ze leren in de praktijk. Begeleiders coachen en mogen soms helpen met taken in en rond het huis.

In 2015 bestond de Biltse Grift 12,5 jaar. Voor begeleiders Marieke Ettema, Jessica Landzaat, Susy Lapien, Femmy Oosterveer en orthopedagoog Albert Langhout was dit een mooie aanleiding om de gevolgen van de veranderingen in de samenleving, in de zorg en bij Abrona te laten zien met de Biltse Grift als voorbeeld.
Zij richten zich hierbij vooral op de toekomst: anders werken en loslaten! Ofwel: van 'zorgen voor' naar 'een coachende begeleiding'.
#hetkananders #hetgaatanders

Lees ook het boekje #hetkananders, van visie naar verandering bij Abrona, Dr. Filip van den Bergh, mei 2015. Te downloaden via www.abrona.nl

Abrona
met elkaar voor elkaar